



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии
по международной
гражданской службе
за 2024 год**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Семьдесят девятая сессия
Дополнение № 30



Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2024 год



Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Содержание*

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	10
Глоссарий технических терминов	12
Препроводительное письмо	13
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, вынесенных в 2023–2024 годах и требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	14
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций	16
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, вынесенных в 2023–2024 годах, для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	17
I. Организационные вопросы	18
A. Признание статута	18
B. Членский состав	18
C. Проведенные Комиссией по международной гражданской службе сессии и рассмотренные вопросы	19
D. Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2025–2026 годы	19
II. Отчетность и контроль	20
A. Рассмотрение Генеральной Ассамблеей вопросов, касающихся общей системы Организации Объединенных Наций, на ее семьдесят восьмой сессии	20
B. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи	22
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	26
A. Пересмотр стандартов поведения: доклад рабочей группы	26
B. Основные выводы по результатам общесистемного опроса персонала об условиях службы	29
C. Общесистемный опрос персонала об условиях службы: основные выводы, касающиеся категории специалистов и выше	38
D. Многообразие: мониторинг возрастной структуры персонала в общей системе Организации Объединенных Наций	45

* Содержание следует рассматривать в совокупности с таблицей, озаглавленной «Вопросы, рассмотренные в докладах Комиссии по международной гражданской службе за 2023 год и за 2024 год».

IV.	Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	57
A.	Многообразие: мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций	57
B.	Многообразие: мониторинг осуществления предусмотренных гендерных стратегий и достижения гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций.	68
C.	Шкала базовых/минимальных окладов	77
D.	Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	79
E.	Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок пятой сессии и предварительная повестка дня сорок шестой сессии	81
F.	Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии	86
G.	Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения	90
1.	Доклад рабочей группы 1: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения.	90
2.	Доклад рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование	98
3.	Доклад рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах	106
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	117
A.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне	117
B.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме	117
VI.	Условия службы на местах	119
A.	Выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы — корректировка размера (мониторинг)	119
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2025–2026 годы	124
II.	Применение системы родительских отпусков, утвержденной Комиссией по международной гражданской службе в 2022 году.	126
III.	Введение в действие поправок к статуту Комиссии по международной гражданской службе (резолюция 77/256 А Генеральной Ассамблеи)	128
IV.	Введение сумм надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях, вступивших в силу с 1 января 2024 года	129
V.	Основные выводы по итогам общесистемного опроса персонала, проведенного КМГС в 2023 году	131
VI.	Возрастная структура персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года	137

VII.	Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2023 года.	138
VIII.	Возрастная структура персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2023 года	139
IX.	Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам и полу по состоянию на 31 декабря 2023 года.	140
X.	Распределение персонала категории специалистов и выше по классам и организациям по состоянию на 31 декабря 2023 года.	141
XI.	Распределение персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций по возрастным группам и регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года	142
XII.	Распределение персонала категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года	143
XIII.	Средний возраст персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года	144
XIV.	Средний по всем классам возраст поступления на службу сотрудников категории специалистов и выше в 2023 году в разбивке по полу	145
XV.	Распределение стажеров и младших сотрудников — специалистов по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года	146
XVI.	Государства-члены, не представленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года.	148
XVII.	Государства-члены, недопредставленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года.	150
XVIII.	Государства-члены, представленные сверх квоты в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года.	151
XIX.	Число сотрудников старшего уровня/уровня принятия решений из государств-членов, недопредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года	152
XX.	Число сотрудников старшего уровня/уровня принятия решений из государств-членов, представленных сверх квоты в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года.	153
XXI.	Страны, не представленные в составе персонала в пяти или более организациях, в которых не установлены официальные руководящие принципы географического распределения, по состоянию на 31 декабря 2023 года	154
XXII.	Региональная представленность среди сотрудников категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года	156
XXIII.	Региональное многообразие среди сотрудников на должностях старшего уровня/уровня принятия решений по состоянию на 31 декабря 2023 года	157
XXIV.	Распределение сотрудников категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных уровней) в общей системе Организации Объединенных Наций по полу, 2011–2021 годы	158

XXV.	Данные о распределении сотрудников категории специалистов и выше, нанятых по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, по полу, представленные в разбивке по структурам, по состоянию на 31 декабря 2021 года	159
XXVI.	Осуществление стратегий и мер по достижению гендерного баланса по состоянию на 1 января 2024 года	161
XXVII.	Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения (вводятся в действие с 1 января 2025 года)	165
XXVIII.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	167
XXIX.	Выводы рабочей группы 1: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения	168
XXX.	Выводы рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование	172
XXXI.	Выводы рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах	175
XXXII.	Рекомендованные шкалы чистых окладов и сумма надбавки на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Кингстоне	178
XXXIII.	Рекомендованные шкала чистых окладов и надбавки на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Риме	179

Вопросы, рассмотренные в докладах Комиссии по международной гражданской службе за 2023 год и за 2024 год

В целях содействия предполагаемому одновременному рассмотрению Генеральной Ассамблеей докладов Комиссии по международной гражданской службе за 2023 год и за 2024 год в нижеследующей таблице приводится полный перечень вопросов, рассмотренных Комиссией за эти два года, с указанием соответствующих пунктов настоящего доклада — за 2024 год — и доклада за 2023 год (A/78/30). В следующих за этой таблицей резюме рекомендаций Комиссии и финансовых последствий применяется аналогичный подход: они содержат ссылки на доклады за 2024 год и за 2023 год и в соответствующих случаях в них указывается, были ли рекомендации, вынесенные в 2023 году, пересмотрены или заменены в 2024 году.

Тема	Пункты	
	Доклад за 2023 год (A/78/30)	Доклад за 2024 год (A/79/30)
Организационные вопросы	1–7	1–7
Признание статута	1–3	1–3
Членский состав	4	4
Проведенные Комиссией по международной гражданской службе сессии и рассмотренные вопросы	5–6	5–6
Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2025–2026 годы	Не относится	7
Отчетность и контроль	8–28	8–34
Рассмотрение Генеральной Ассамблеей вопросов, касающихся общей системы Организации Объединенных Наций, на ее семьдесят восьмой сессии	Не относится	8–17
Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи	19–28	18–34
Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят седьмой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии по международной гражданской службе	8–18	Не относится
Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	Не относится	35–135
Пересмотр стандартов поведения: доклад рабочей группы	Не относится	35–50
Основные выводы по результатам общесистемного опроса персонала об условиях службы	Не относится	51–76
Общесистемный опрос персонала об условиях службы: основные выводы, касающиеся категории специалистов и выше	Не относится	77–101
Многообразие: мониторинг возрастной структуры персонала в общей системе Организации Объединенных Наций	Не относится	102–135

Тема	Пункты	
	Доклад за 2023 год (A/78/30)	Доклад за 2024 год (A/79/30)
Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	29–126	136–323
Многообразие: мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций	Не относится	136–167
Многообразие: мониторинг осуществления предусмотренных гендерных стратегий и достижения гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций	Не относится	168–196
Шкала базовых/минимальных окладов	29–35	197–203
Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	46–52	204–211
Вопросы коррективов по месту службы: доклады Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и повестки дня его сессий	53–64	212–227
Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения	87–107	244–323
Доклад рабочей группы 1: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения	Не относится	244–266
Доклад рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование	Не относится	267–291
Доклад рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах	Не относится	292–323
Зачитываемое для пенсии вознаграждение: пересмотр общей шкалы налогообложения персонала	36–45	Не относится
Вопросы коррективов по месту службы: доклад о возможности использования данных из внешних источников при проведении обследований расходов персонала и в отношении других соответствующих видов расходов в рамках следующего цикла обследований стоимости жизни	65–75	Не относится
Вопросы коррективов по месту службы: исследование по вопросу о целесообразности и последствиях установления отдельного индекса корректива по месту службы для Берна	76–86	Не относится
Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: принятие мер во исполнение резолюции 77/256 В Генеральной Ассамблеи	108–126	Не относится
Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	127–135	324–329
Обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне	Не относится	324–326

Тема	Пункты	
	Доклад за 2023 год (А/78/30)	Доклад за 2024 год (А/79/30)
Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме	Не относится	327–329
Исследование по вопросу о целесообразности и последствиях установления отдельной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания для Берна	127–133	Не относится
Категория сотрудников службы охраны: условия службы	134	Не относится
Категория национальных сотрудников — специалистов: условия службы	135	Не относится
Условия службы на местах	136–227	330–344
Выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы — корректировка размера (мониторинг)	Не относится	330–344
Методология классификации мест службы по степени трудности условий: изучение передовых методов	136–153	Не относится
Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки	154–168	Не относится
Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты	169–190	Не относится
Выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты	191–212	Не относится
Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера надбавки	213–227	Не относится

Сокращения

COVID-19	коронавирусное заболевание
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
Структура «ОО-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле
ООН-Туризм	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

ЮНИСЕРВ	Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

Глоссарий технических терминов

Глоссарий технических терминов содержится в отдельном документе, который размещен на веб-сайте Комиссии по международной гражданской службе по адресу <https://unicsc.org/Home/Library>.

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 16 августа 2024 года на имя Генерального секретаря

Имею честь настоящим препроводить пятидесятый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 ее статута.

Буду признателен, если Вы представите настоящий доклад Генеральной Ассамблее, а также препроводите его, как это предусмотрено в статье 17 статута, руководящим органам других участвующих в работе Комиссии организаций, через их главных административных руководителей, и представителям персонала.

(Подпись) Ларби Джакта
Председатель

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, вынесенных в 2023–2024 годах и требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций

Пункт доклада

Доклад за 2023 год Доклад за 2024 год Тема

<i>Доклад за 2023 год</i>	<i>Доклад за 2024 год</i>	<i>Тема</i>
		<p>А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше</p> <p>1. Шкала базовых/минимальных окладов</p>
35 и приложение III	203 а) и б) и приложение XXVII	<p>Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2025 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении XXVII к настоящему докладу и отражают корректировку на 9,5 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого вознаграждения не изменится. Эта рекомендация выносится исходя из совокупного изменения размеров окладов у компаратора в двухгодичный период 2023–2024 годов.</p>
		<p>2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов</p>
52 а) и приложение V	211 а) и приложение XXVIII	<p>Комиссия информирует Генеральную Ассамблею о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2024 календарный год составляет 116,9.</p>
		<p>3. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии и размеров надбавок</p>
125		<p>По итогам проведенного рассмотрения целесообразности применения подхода, основанного на учете материального положения, Комиссия вновь рекомендует Генеральной Ассамблее с 1 января 2024 года:</p> <p>а) установить надбавку на детей в размере 3322 долл. США в год;</p> <p>б) установить надбавку на детей-инвалидов в размере 6644 долл. США в год;</p> <p>в) установить надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1163 долл. США в год;</p> <p>г) пересчитать для мест службы, расположенных в странах с конвертируемой валютой, выраженные в долларах США суммы надбавок, установленные в подпунктах а) и б) выше, в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на дату введения надбавки, и не менять их до проведения следующего двухгодичного пересмотра;</p>

Пункт доклада

Доклад за 2023 год	Доклад за 2024 год	Тема
--------------------	--------------------	------

е) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны;

ф) отменить любые остающиеся в силе переходные меры, введенные в результате пересмотра методологии с 1 января 2009 года, в соответствии с ранее принятым Комиссией решением о прекращении действия таких переходных мер по завершении двух циклов пересмотра (A/63/30, п. 129 d)).

4. Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии

243 а)

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести с текущего на 1 января 2025 года учебного года пересмотренную скользящую шкалу возмещения расходов и паушальную сумму для оплаты расходов на пансион, которые указаны соответственно в подпунктах а) i) и ii) пункта 243.

5. Выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы — корректировка размера (мониторинг)

344 а)

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее продолжить осуществление данной экспериментальной программы до завершения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций

Пункт доклада

Доклад за 2023 год Доклад за 2024 год Тема

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

1. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне

324–326 и
приложе-
ние XXXII

Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Кингстоне и рекомендовала административным руководителям базирующихся в Кингстоне организаций шкалы окладов, которые построены на основе результатов этого обследования и приводятся в приложении XXXII.

2. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме

327–329 и
приложе-
ние XXXIII

Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Риме и рекомендовала административным руководителям базирующихся в Риме организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов этого обследования и приводится в приложении XXXIII.

**Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций
Комиссии по международной гражданской службе,
вынесенных в 2023–2024 годах, для Организации
Объединенных Наций и других участвующих организаций
общей системы**

Пункт доклада

Доклад за 2023 год Доклад за 2024 год Тема

		<p>А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше</p>
32 и приложение III	200 а) и б) и приложение XXVII	<p>1. Шкала базовых/минимальных окладов</p> <p>Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении XXVII к настоящему докладу, оцениваются для всей системы приблизительно в 5,263 млн долл. США в год.</p>
124		<p>2. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии и размеров надбавок</p> <p>Финансовые последствия в случае применения предлагаемой методологии оцениваются в рамках всей системы в 16,2 млн долл. США в год.</p>
	243 а)	<p>3. Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии</p> <p>Финансовые последствия повышения с текущего на 1 января 2025 года учебного года сумм скользящей шкалы возмещения расходов на 5,14 процента и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион на 8,37 процента оцениваются соответственно в 1,95 млн долл. США и 1,45 млн долл. США в год в рамках всей системы.</p>

Глава I

Организационные вопросы

A. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [3357 \(XXIX\)](#) от 18 декабря 1974 года, предусматривается, что:

«Комиссия исполняет функции в отношении Организации Объединенных Наций и тех специализированных учреждений и других международных организаций, которые участвуют в общей системе Организации Объединенных Наций и которые признают настоящий статут...».

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 16 организациями¹, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций и ее фондами и программами применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще одна организация², хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии. Таким образом, с Комиссией тесно сотрудничают и применяют положения ее статута 28 организаций, учреждений, фондов и программ (далее «организации»).

3. В связи с утверждением Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [77/256 A](#) от 30 декабря 2022 года поправок к статьям 10 и 11 статута КМГС руководящие органы участвующих организаций в настоящее время занимаются решением вопроса о признании этих поправок. В приложении III к настоящему докладу приводится список организаций, которые уведомили Генерального секретаря о своем признании поправок в письменном виде в соответствии со статьей 1.3 статута.

B. Членский состав

4. Членами Комиссии на 2024 год являются:

Председатель:

Ларби Джакта (Алжир)* (Председатель)***

Заместитель Председателя:

Богуслав Винид (Польша)*** (заместитель Председателя)**

Члены:

Эндрю Бангали (Сьерра-Леоне)***

Ксавьер Бельмонт Ролдан (Испания)***

Клаудия Анхелика Буэно Рейнага (Мексика)**

Жуан Варгас (Бразилия)***

Игорь Голубовский (Российская Федерация)*

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

Мисако Кадзи (Япония)**

Али Курер (Ливия)***

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ, ЮНИДО, ООН-Туризм, Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву и Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

² МФСР.

Джеффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)**
Шона Оулни (Канада)**
Ким Пан Сук (Республика Корея)*
Ван Сяочу (Китай)*
Спиридон Флогаитис (Греция)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2024 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2025 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2026 года.

С. Проведенные Комиссией по международной гражданской службе сессии и рассмотренные вопросы

5. В 2024 году Комиссия провела две сессии: девяносто седьмую сессию, которая проходила с 5 по 15 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и девяносто восьмую сессию, которая проходила с 15 по 26 июля в ФАО в Риме.

6. На этих сессиях Комиссия рассматривала вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из положений ее статута. В настоящем докладе обсуждается ряд принятых Ассамблеей решений и резолюций, требующих принятия мер или рассмотрения соответствующих вопросов Комиссией.

Д. Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2025–2026 годы

7. Программа работы Комиссии на 2025–2026 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

А. Рассмотрение Генеральной Ассамблеей вопросов, касающихся общей системы Организации Объединенных Наций, на ее семьдесят восьмой сессии

8. Комиссии была представлена записка ее секретариата о рассмотрении Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят восьмой сессии двух документов, касающихся общей системы: i) годового доклада КМГС за 2023 год; и ii) доклада об анализе юрисдикционного устройства общей системы Организации Объединенных Наций. Хотя ни КМГС, ни ее секретариат не принимали непосредственного участия в подготовке или презентации доклада о юрисдикционном устройстве, которые осуществлялись под руководством Организации Объединенных Наций, подробная информация о его рассмотрении Ассамблеей (ввиду его возможных последствий для работы КМГС) была также включена в указанную записку.

9. Что касается годового доклада Комиссии, то Генеральная Ассамблея, несмотря на многочисленные разъяснения по различным вопросам, представленные ей как в устной, так и в письменной форме, и продолжительные прения, постановила не принимать по нему никаких решений. Это означало, что принятие решений по таким вопросам, подпадающим под действие статьи 10 статута КМГС, как корректировка шкалы базовых/минимальных окладов и корректировка размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, откладывается до тех пор, пока они не будут вновь рассмотрены Ассамблеей позднее. Что же касается таких вопросов, подпадающих под действие статьи 11 b) статута, как корректировка размеров надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях, то их корректировка была произведена в соответствии с решением Комиссии с 1 января 2024 года. Работа же над остальными вопросами, охваченными в годовом докладе Комиссии, такими как всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения, вопросы коррективов по месту службы и вопросы по всем остальным темам, была продолжена, как это было решено Комиссией, в соответствии с ее статутом и программой работы.

10. Что касается анализа юрисдикционного устройства общей системы Организации Объединенных Наций, то, как известно, проведение этого анализа было инициировано после вынесения Административным трибуналом Международной организации труда ряда окончательных решений, которыми была отменена выплата сумм корректива по месту службы, рассчитанных исходя из множителей корректива по месту службы, установленных КМГС для Женевы в 2017 году. В 2019 году Генеральная Ассамблея приняла резолюцию [74/255 В](#), в которой она с озабоченностью отметила проблему существования двух независимых административных трибуналов с параллельной юрисдикцией в рамках организаций общей системы и просила Генерального секретаря провести анализ юрисдикционного устройства общей системы и представить Ассамблее выводы и рекомендации. Генеральным секретарем были подготовлены три доклада о юрисдикционном устройстве общей системы Организации Объединенных Наций: [A/75/690](#), [A/77/222](#) и [A/78/154](#). По итогам рассмотрения второго доклада ([A/77/222](#)) Ассамблея в своей резолюции [77/257](#) предложила Генеральному секретарю завершить работу над остающимися правовыми и практическими аспектами, касающимися юрисдикционного устройства общей системы Организации Объединенных Наций, и постановила, что Генеральному секретарю надлежит завершить

анализ юрисдикционного устройства общей системы Организации Объединенных Наций к 31 декабря 2023 года.

11. Рассмотрев на своей семьдесят восьмой сессии третий и заключительный доклад Генерального секретаря по этому вопросу (A/78/154), Ассамблея постановила не принимать по нему никаких решений, что, по мнению Генерального секретаря, означало завершение указанного анализа. Вместе с тем в своем докладе Генеральный секретарь отметил следующее: «Оставить этот вопрос неурегулированным означало бы повторить прошлые неудачные усилия по решению проблем, связанных с наличием двух независимых судебных систем» (там же, п. 76 е)).

Обсуждение в Комиссии

12. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР и все три федерации персонала приняли представленный документ к сведению. Тогда как Сетью по вопросам людских ресурсов не было высказано дополнительных комментариев или замечаний, федерации персонала выразили обеспокоенность по поводу отсутствия решений Генеральной Ассамблеи по вопросам, касающимся общей системы. ФАМГС с благодарностью отметила выполнение решений по вопросам, подпадающим под действие статьи 11 b) статута Комиссии, и подчеркнула, что важно уделять пристальное внимание этим вопросам и держать их под контролем. По мнению ФАМГС, принятые Комиссией меры носят упреждающий характер и свидетельствуют о стремлении Комиссии решать вопросы, связанные с важнейшими аспектами пакета вознаграждения. Федерации персонала выразили разочарование по поводу того, что пересмотр надбавок на детей и иждивенцев второй очереди вновь был отложен.

13. Комиссия поблагодарила Председателя и заместителя Председателя за их работу по обеспечению конструктивного диалога с государствами-членами. В то же время многие члены Комиссии выразили обеспокоенность тем, что Генеральная Ассамблея не приняла никаких решений по вопросам, связанным с общей системой. Они выразили надежду, что Ассамблея сможет вернуться к рассмотрению нерешенных вопросов, подпадающих под действие статьи 10 статута КМГС, и вынесет соответствующие указания на своей следующей сессии.

14. Комиссия была проинформирована о том, что в прошлом бывали случаи, когда Генеральная Ассамблея не принимала никаких решений по крайней мере по некоторым из вопросов, связанных с общей системой, или откладывала их рассмотрение до возобновленной сессии, однако в 2023 году не будет принято никакого решения по докладу Комиссии в целом³. Не ставя под сомнение причины такого решения, некоторые члены Комиссии указали на то, что, если неприятие Ассамблеей резолюций по соответствующим вопросам станет более общей практикой, это может привести к более серьезным последствиям с точки зрения корректировки размеров базовых/минимальных окладов нарастающим итогом, а также в связи с другими вопросами, подпадающими под действие статьи 10 статута КМГС. В этой связи была выражена особая обеспокоенность отсутствием решений по корректировке размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Базовый размер этих надбавок не менялся на протяжении 12 лет,

³ См. резолюцию 59/268 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея отложила принятие решения по той части доклада Комиссии за 2004 год (A/59/30, vol. II), которая касалась доклада Группы по укреплению международной гражданской службы и которую она рассмотрела на своей шестьдесят первой сессии (см. резолюцию 61/239 Ассамблеи); и резолюцию 60/248 (разд. XI) и решение 61/551 А Ассамблеи, в которых Ассамблея постановила отложить до своей возобновленной шестидесятой сессии рассмотрение ряда пунктов повестки дня, в том числе пункта, касающегося доклада Комиссии за 2005 год.

несмотря на значительные шаги, предпринятые Комиссией и секретариатом для устранения причин, вызывающих озабоченность у Ассамблеи, в том числе посредством усовершенствования методологии и более четкого объяснения обоснования и последствий различных вариантов.

15. Большинство членов Комиссии были разочарованы тем, что по ее докладу не было принято никакого решения, однако некоторые члены выразили мнение, что отсутствие решения не означает неодобрения работы Комиссии. Ряд членов Комиссии подчеркнули, что, тогда как рекомендации Комиссии требуют утверждения Генеральной Ассамблеей, ее решения, принимаемые на основании статьи 11, должны выполняться организациями без промедления. Члены Комиссии также отметили, что Комиссия, будучи вспомогательным органом Ассамблеи, находится в полном ведении последней, однако для обеспечения успешной работы Комиссии важно поддерживать конструктивный диалог между Комиссией и государствами-членами и обеспечивать, чтобы Комиссия получала от Ассамблеи четкие и последовательные указания.

16. Наконец, что касается анализа юрисдикционного устройства общей системы, то члены Комиссии с удовлетворением отметили, что в статут КМГС были внесены изменения во избежание повторного возникновения вопросов, связанных с коррективами по месту службы, однако ряд ее членов выразили озабоченность по поводу того, что риски, присущие нынешнему юрисдикционному устройству, остаются неурегулированными, что может приводить к возможным несоответствиям в решениях, выносимых обоими независимыми трибуналами по другим вопросам. Другие члены Комиссии выразили мнение, что ввиду принятия такой радикальной меры, как внесение поправок в статут для уточнения юрисдикции Комиссии, а также усовершенствования методологии определения коррективов по месту службы и сохранения роли заинтересованных сторон в данном процессе, вероятность обращения в трибуналы снижается.

Решение Комиссии

17. Комиссия:

- а) подтвердила свое стремление тесно сотрудничать с Генеральной Ассамблеей для обеспечения прочной, единой и устойчивой общей системы;
- б) подчеркнула, что получение указаний от Генеральной Ассамблеи имеет решающее значение для работы Комиссии;
- с) приняла решение продолжить мониторинг возможных последствий нынешнего юрисдикционного устройства и связанных с ним потенциальных рисков для общей системы.

В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи

18. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о выполнении решений и рекомендаций Комиссии (согласно статье 17 ее статута) и Генеральной Ассамблеи. Для сбора соответствующей информации секретариат распространил анкету, на которую ответили 24 организации общей системы⁴.

⁴ На анкету не ответили ИМО, Международный орган по морскому дну, ЮНИДО, ВПС и ВМО.

19. Последняя представленная организациями информация о применении новой системы родительских отпусков, утвержденной Комиссией в 2022 году (A/77/30, п. 92), приводится в приложении II к настоящему докладу, а информация о признании поправок к статуту КМГС, решение о внесении которых было принято Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 77/256 А, — в приложении III.

20. В своем годовом докладе за 2023 год Комиссия проинформировала Генеральную Ассамблею о принятых ею на основании статьи 11 b) своего статута решениях пересмотреть размеры надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых как на международной, так и на местной основе.

21. Что касается надбавки за работу в трудных условиях, то Комиссия, в частности, постановила подтвердить принятое ею в 2022 году прежнее решение (A/77/30, п. 219) об увеличении размера надбавки за работу в трудных условиях на 3,1 процента, но с вступлением его в силу с 1 января 2024 года (A/78/30, п. 168 а) и приложение VI).

22. Комиссия также постановила, в частности, подтвердить свое решение об утверждении введения в действие с 1 января 2024 года матрицы сумм выплаты для стимулирования мобильности, указанных в таблице 2 ее доклада (там же, п. 190 а)).

23. Комиссия далее постановила, в частности, повысить размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, с 1 января 2024 года до 1698 долл. США в месяц и скорректировать с 1 января 2024 года месячный размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе (там же, п. 212 а) и b)).

24. Комиссии была представлена информация о выполнении вышеупомянутых решений в отношении пересмотренных размеров надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях, которая приводится в приложении IV. Все организации, в которых предусмотрены эти выплаты (т.е. организации, которые имеют сотрудников в периферийных местах службы), ввели пересмотренные суммы в соответствии с решениями Комиссии.

Обсуждение в Комиссии

25. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что Сеть приняла к сведению представленную информацию.

26. ФАМГС приветствовала введение новой системы родительских отпусков и переход на нее большинством организаций. Решение многих из них ввести систему родительских отпусков ретроактивно с 1 января 2023 года также вызвало признательность. Тот факт, что небольшое число организаций до сих пор не ввели эту новую систему, был сочтен поводом для беспокойства. ФАМГС также приветствовала введение новых размеров надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях, отметив, что необходимость в этом назрела давно. Такие выплаты обеспечивают конкурентное преимущество Организации Объединенных Наций в плане привлечения сотрудников для работы в местах службы с трудными или опасными условиями. В связи с этим ФАМГС заявила, что она ожидает введения пересмотренных размеров этих выплат всеми организациями в ближайшее время.

27. ККСАМС поблагодарил Комиссию за ее доклад и особо отметил, что помимо упомянутых вопросов, по которым были вынесены рекомендации, перед Генеральной Ассамблеей следует поднимать вопрос о приведении числа дней отпуска, начисляемых сотрудникам, работающим по временным контрактам, в соответствие с числом таких дней, начисляемым сотрудникам, работающим по срочным или непрерывным контрактам, и равным 2,5, просьбы о чем регулярно поступают от персонала.

28. ЮНИСЕРВ приняла к сведению представленную информацию, в том числе о введении новой системы родительских отпусков и пересмотренных размерах надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях. ЮНИСЕРВ заявила, что информация о мерах, принятых организациями по кадровым вопросам, интересующим Комиссию, представляет для ЮНИСЕРВ большой интерес. Их распределение по таким основным тематическим категориям, как наём, удержание и отбор персонала, развитие карьеры, обеспечение благополучия персонала и выполнение обязанности проявлять должную заботу, позволило ЮНИСЕРВ активно отслеживать все усилия, прилагаемые в рамках системы для повышения благополучия и вовлеченности персонала.

29. Комиссия отметила прогресс, достигнутый организациями общей системы в том, что касается введения новой системы родительских отпусков и признания поправок к статуту КМГС, утвержденных Генеральной Ассамблеей, со времени предыдущего представления последней информации об этом в 2023 году.

30. Комиссия была проинформирована о том, что Совет ФАО одобрил рекомендации Комитета по уставным и правовым вопросам относительно предложения о внесении поправок в статут КМГС и что, как ожидается, Конференция ФАО, которая проводит сессии каждые два года, примет решение по этому вопросу на своей следующей сессии в 2025 году. Комиссия также отметила, что, хотя МФСР не признал статут КМГС, он участвует в работе Комиссии согласно соответствующим положениям статута КМГС, касающимся мероприятий, связанных с персоналом⁵.

31. Что касается родительского отпуска, то Комиссия с удовлетворением отметила достигнутый прогресс, но ожидает, что организации, которые еще не ввели новую систему родительских отпусков, примут меры для ее введения в полном объеме. В этой связи ЮНЕСКО пояснила, что в ожидании официального утверждения новой системы родительских отпусков руководящим органом этой организации она приняла промежуточные меры для введения этой системы в полном объеме с 1 января 2023 года. Комиссия также отметила содержащуюся в резолюции 77/256 В просьбу Генеральной Ассамблеи представить оценку и обзор применения системы родительских отпусков с подробным анализом данных об их использовании, удовлетворенности персонала, расходов, стимулирующей функции новой системы и ее влияния на кадры в общей системе, в частности, в плане привлекательности работы и удержания кадров. Доклад Комиссии, который будет подготовлен во исполнение этой просьбы, планируется представить Ассамблее на ее восьмидесятой сессии.

32. В связи с ретроактивным применением системы родительских отпусков Комиссия отметила, что многие организации распространили действие соответствующих положений на сотрудников, которые находились в родительском отпуске по состоянию на 1 января 2023 года, а не только на тех, кто стал родителем на эту дату или в последующий период. Некоторые члены Комиссии заявили о необходимости проявлять последовательность при ретроактивном введении в

⁵ См. ICSC/1/Rev.3, p. 26.

действие любых изменений в элементах пакета вознаграждения, независимо от того, приводят ли такие изменения к улучшениям по сравнению с существующими положениями. Ряд других членов Комиссии отметили, что в конечном итоге именно Комиссия или Генеральная Ассамблея определяют сроки и порядок введения в действие изменений при пересмотре каких бы то ни было — будь то денежных или иных — элементов пакета вознаграждения.

33. Некоторые члены Комиссии выразили озабоченность по поводу того, что в 2023 году Генеральная Ассамблея не приняла резолюцию по вопросам общей системы Организации Объединенных Наций. При рассмотрении представленной для сведения Комиссии информации о других кадровых мерах, принятых организациями, ряд членов Комиссии приняли к сведению меры, принятые в отношении режима удаленной работы. Комиссия далее отметила, что вопрос о каких бы то ни было изменениях в элементах вознаграждения будет рассматриваться в рамках соответствующих рабочих группах в контексте проводимого всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Другие члены Комиссии отметили важные инициативы, предпринятые организациями для обеспечения многообразия и борьбы с дискриминацией, притеснениями и злоупотреблением служебным положением.

Решения Комиссии

34. Комиссия постановила:

- а) принять к сведению представленную ей информацию;
- б) просить организации, которые еще не сделали этого, признать и ввести в действие без дальнейших задержек поправки к ее статуту, внести которые Генеральная Ассамблея постановила в своей резолюции [77/256 А](#);
- в) просить те организации, которые еще не ввели в действие новую систему родительских отпусков в полном объеме, сделать это в соответствии с ее решением, принятым в 2022 году ([А/77/30](#), п. 92), без каких-либо дальнейших задержек.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Пересмотр стандартов поведения: доклад рабочей группы

35. В 2012 году Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее для утверждения обновленный вариант стандартов поведения для международной гражданской службы. Комиссия постановила далее, что после их утверждения Ассамблеей она обратится к организациям с просьбой ввести пересмотренные стандарты поведения с 1 января 2013 года (см. A/67/30, пп. 71 и 72 а)). Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/257 утвердила вступление в силу пересмотренных стандартов поведения для международной гражданской службы с 1 января 2013 года.

36. В 2022 году на своей девяносто четвертой сессии Комиссия постановила пересмотреть стандарты поведения для обеспечения того, чтобы они продолжали отвечать потребностям организаций, и сформировать рабочую группу в составе членов Комиссии и представителей организаций и федераций персонала для изучения действующих стандартов поведения, принятых КМГС, и подготовки предложений по внесению в них изменений (см. A/77/30, п. 69). Для оказания помощи в пересмотре к участию в рабочей группе был приглашен технический представитель Коллегии по вопросам этики.

37. Рабочая группа завершила проведение пересмотра в ходе четырех заседаний, которые проходили с ноября 2022 года по апрель 2024 года. После каждого из заседаний рабочей группы Комиссии представлялись доклады о достигнутом прогрессе. Рабочая группа представила Комиссии на ее девяносто восьмой сессии доклад, содержащий, в частности, предлагаемые пересмотренные стандарты поведения. По завершении последнего заседания рабочей группы предлагаемые пересмотренные стандарты были также направлены Управлению по правовым вопросам Организации Объединенных Наций для получения любых замечаний в контексте нормативно-правовой базы Организации Объединенных Наций. Полученные от Управления по правовым вопросам замечания в отношении предлагаемых изменений в стандартах, опирающиеся на нормативно-правовую базу Секретариата Организации Объединенных Наций, были также представлены Комиссии для рассмотрения в качестве документа зала заседаний.

Обсуждение в Комиссии

38. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила отличную поддержку, оказанную секретариатом КМГС в процессе подготовки, осуществления и документирования деятельности рабочей группы в ходе пересмотра. Поскольку стандарты поведения КМГС для международной гражданской службы являются важнейшим этическим и ценностным документом, отражающим основы международной гражданской службы и служащим руководством к действию и поведению, пересмотр дает хорошую возможность рассмотреть ряд проблем, решаемых организациями, включая борьбу с сексуальными домогательствами, защиту лиц, сигнализирующих о нарушениях, и борьбу с расизмом. Менялась и среда, в которой работали организации; она характеризуется большей децентрализацией и более широким делегированием полномочий, что должно сопровождаться надлежащим уровнем подотчетности, а также возросшим желанием сотрудников участвовать в политических процессах и выражать свое мнение, в том числе через социальные сети. Все эти темы должным образом обсуждались

рабочей группой, и Сеть согласилась с тем, что предлагаемые пересмотренные стандарты отражают значительный прогресс.

39. Сеть отметила, что Управление по правовым вопросам представило замечания по проекту пересмотренных стандартов на основе нормативно-правовой базы Секретариата Организации Объединенных Наций. Учитывая многообразие правовых и управленческих механизмов в общей системе, Сеть обратилась с просьбой предоставить юридическим отделам других участвующих организаций такую же возможность представить свои замечания по этому важному вопросу. Сеть выразила уверенность в том, что после этого процесса Секретариат сможет отразить любые дальнейшие предлагаемые изменения в стандартах, если это будет необходимо, в консультации со всеми заинтересованными сторонами, сообразно обстоятельствам. Сеть заявила, что с интересом ожидает завершения работы над пересмотренными стандартами в ближайшие месяцы.

40. ФАМГС выразила удовлетворение тем, что это мероприятие дает возможность поразмышлять о культуре труда в международной гражданской службе, ее социальном статусе и о том, как она должна взаимодействовать со своим окружением. Отметив важность культурных особенностей и сложную задачу по обеспечению баланса между потребностями и ожиданиями, ФАМГС обратилась к вопросу о процессе подготовки проекта и отметила трудности, связанные с поиском формулировок, которые бы учитывали эти культурные особенности, принимали во внимание непростые реалии и включали содержательные утверждения в отношении поведения и обычаев. В конечном итоге ФАМГС сочла результаты деятельности рабочей группы и формулировки, содержащиеся в окончательном проекте, представленном в докладе, выдающимся достижением. ФАМГС объяснила этот успех вкладом Коллегии по вопросам этики, сотрудников секретариата КМГС, а также честностью и решительностью обсуждений. ФАМГС обратилась к Комиссии с просьбой обеспечить, чтобы дополнительные предложения не включались в документ без надлежащего процесса консультаций. В остальном ФАМГС согласилась с рекомендациями и сроками и поддержала обеспечение постоянной обратной связи и контроля.

41. ККСАМС выразил удовлетворение тем, что рабочая группа рассмотрела ряд сложных тем и высказала целый ряд мнений, поскольку пересмотренные стандарты поведения затрагивают области кадровой политики и частной жизни, которые рассматриваются также в рамках других стратегий, форумов или механизмов. ККСАМС напомнил, что эти стандарты, как предполагалось, должны быть закреплены в нормативных документах и иметь обязательную юридическую силу для сотрудников. По этой причине необходимо, чтобы они соответствовали существующей организационной политике. ККСАМС принял к сведению замечания Управления по правовым вопросам, многие из которых могут внести необходимую ясность, а некоторые проливают новый свет и заставляют задуматься. Что касается некоторых других конкретных замечаний Управления по правовым вопросам, то взгляды ККСАМС находятся в русле изменений, предложенных рабочей группой. ККСАМС решительно заявил о том, что, учитывая правовой статус стандартов, необходимо внести больше ясности в отношении некоторых предлагаемых положений в связи с используемыми расплывчатыми формулировками и потенциальными последствиями для сотрудников. Несмотря на это, ККСАМС готова обсудить эти конкретные вопросы более подробно, когда они будут рассматриваться Комиссией перед принятием окончательных предлагаемых стандартов. ККСАМС добавил, что комментарии включать не следует, поскольку стандарты поведения должны быть понятны сами по себе.

42. ЮНИСЕРВ выразила признательность за усилия по разработке пересмотренных стандартов и выразила надежду, что они будут способствовать

формированию организационной культуры, способствующей укреплению подотчетности и сохранению независимости международной гражданской службы при одновременном обеспечении прав человека и благополучия сотрудников. ЮНИСЕРВ приняла к сведению замечания Управления по правовым вопросам в отношении стандартов, отметив, однако, что их сфера применения ограничивается нормативно-правовой базой Секретариата Организации Объединенных Наций. Стандарты не должны ограничиваться существующими нормативно-правовыми основами, напротив, они должны быть преобразующими и быть готовыми к требованиям будущей системы. ЮНИСЕРВ заявила, что соответствие поведения персонала стандартам следует рассматривать комплексно, с учетом психологии человека и морали, а также культурных особенностей. Хотя международные гражданские служащие обязаны придерживаться стандартов, это зачастую сопряжено с трудностями. Значительное влияние на поведение оказывают системные факторы, такие как доверие и восприятие безопасности. Индивидуальная ответственность должна быть уравновешена коллективной и институциональной ответственностью, которые, как было показано, играют важную роль в поощрении этичного поведения.

43. ЮНИСЕРВ отметила, что сотрудники, сталкивающиеся с этическими дилеммами, обращаются к стандартам и прибегают к помощи своих организаций. Сотрудники предполагают, что организации будут осознавать сложности, присущие международной гражданской службе в современном нестабильном мире. В этой связи крайне важно, чтобы организации способствовали доверию и диалогу, а также обеспечивали необходимое понимание и гибкость, когда это необходимо. ЮНИСЕРВ предостерегла от буквального прочтения стандартов как правил, а не принципов — прочтения, которое, по мнению федерации, относительно широко распространено среди коллег на всех уровнях и может привести к карательному подходу, противоречащему цели стандартов.

44. Комиссия выразила признательность за значительную работу, проделанную в ходе пересмотра, и за всестороннее, доброжелательное и основанное на сотрудничестве участие всех членов рабочей группы в рассмотрении целого ряда вопросов. Комиссия исходила из того, что стандарты поведения КМГС играют центральную роль в общей системе с момента их составления в 1954 году, поскольку они служат, в частности, руководством по вопросам поведения и этики для международной гражданской службы и апеллируют к высшим идеалам, провозглашенным в Уставе Организации Объединенных Наций.

45. Комиссия отметила, что предлагаемые изменения к стандартам были представлены Управлению по правовым вопросам для получения его замечаний и выявления любых изменений, которые могут противоречить нормативно-правовым основам организаций общей системы Организации Объединенных Наций или создавать какие-либо риски или трудности при их осуществлении.

46. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что с учетом времени, прошедшего с момента предыдущего пересмотра, и важности предлагаемых пересмотренных стандартов, в которых рассматривается и уточняется ряд важных вопросов, их следует внедрить оперативно, принимая во внимание замечания, полученные от Управления по правовым вопросам. Они считают также, что представители организаций и федераций персонала, которые в полной мере участвовали в проведении пересмотра в качестве членов рабочей группы, имели достаточно времени и возможностей для консультаций с другими заинтересованными сторонами в своих организациях в ходе пересмотра. По этой причине они готовы рассмотреть предложенные изменения и немедленно приступить к работе. При этом они выразили также готовность получить замечания от юридических отделов других организаций общей системы Организации

Объединенных Наций, учитывая дух сотрудничества, который преобладал на всем протяжении пересмотра.

47. Один из членов Комиссии высказал мнение, согласно которому документ нуждается в дальнейшей доработке, чтобы повысить шансы на его принятие Генеральной Ассамблеей. Он предложил исключить любые ссылки на домашнее насилие, поскольку значение этого термина нигде в документе не определено, и в целом законодательная база государств-членов сильно различается по этому вопросу. Как ранее предлагал этот член Комиссии на девяносто седьмой сессии, в дополнение к вопросу о расизме следует включить вопрос о противодействии ксенофобии, поскольку ксенофобия имеет более широкое значение, охватывающее также ненависть по национальным, религиозным и любым другим признакам. Он заявил, что распространит среди членов рабочей группы другие подготовленные им материалы для рассмотрения.

48. Некоторые члены Комиссии отметили относительно короткий промежуток времени между заключительным заседанием рабочей группы и сессией Комиссии, что не оставило времени для более широких консультаций по юридическому руководству. Комиссия высоко оценила замечания Управления по правовым вопросам, однако она сочла целесообразным предоставить всем остальным юридическим отделам организаций общей системы возможность ознакомиться с предлагаемыми изменениями в стандартах и представить свои замечания. Затем Комиссия могла бы рассмотреть предлагаемые пересмотренные стандарты с учетом замечаний всех других юридических отделов организаций общей системы, а также замечаний Управления по правовым вопросам, которые касались конкретно нормативно-правовой базы Секретариата Организации Объединенных Наций.

49. Рассмотрев мнения всех организаций и федераций персонала, Комиссия в целом пришла к выводу, что в интересах всех заинтересованных сторон было бы обеспечить, чтобы предлагаемые пересмотренные стандарты пользовались полным доверием всех организаций и их сотрудников.

Решения Комиссии

50. Комиссия постановила:

а) отложить рассмотрение доклада рабочей группы до своей девяносто девятой сессии;

б) просить свой секретариат проинформировать все юридические отделы общей системы Организации Объединенных Наций, помимо Управления по правовым вопросам Организации Объединенных Наций, о том, что окончательным крайним сроком для представления любых замечаний по предлагаемым пересмотренным стандартам поведения с учетом замечаний Управления по правовым вопросам Организации Объединенных Наций для рассмотрения и принятия решения Комиссией на ее девяносто девятой сессии является 31 октября 2024 года.

В. Основные выводы по результатам общесистемного опроса персонала об условиях службы

51. В рамках предыдущего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций для сотрудников, набираемых на международной основе, Комиссия провела в 2013 году общесистемный опрос персонала, главная цель которого заключалась в выяснении мнений сотрудников о пакете вознаграждения. Когда в 2014 году были представлены его результаты,

Комиссия поручила своему секретариату продолжать проводить опросы персонала в будущем (A/69/30, п. 49 с).

52. В своей резолюции 77/256 В Ассамблея просила Комиссию провести общесистемный опрос для оценки факторов, влияющих на удержание работников, и представить результаты опроса и их анализ Ассамблее на ее семьдесят девятой сессии. На девяносто шестой сессии Комиссии был представлен доклад о ходе проведения общесистемного опроса персонала, с тем чтобы проинформировать Комиссию о подготовительной работе к проведению опроса, проделанной к тому времени, о дальнейших шагах и о дорожной карте на будущее. В соответствии с графиком реализации проекта, благодаря оперативным мерам, принятым в отношении процесса проведения консультаций, удалось уложиться в намеченный срок начала проведения опроса — последний квартал 2023 года

53. Когда Комиссия во второй половине 2023 года приступила к проведению общесистемного опроса персонала, она отметила, что анализ полученных результатов будет также учитываться при проведении всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, который был санкционирован Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 76/240.

54. В общесистемном опросе персонала 2023 года могли принять участие все категории сотрудников во всех местах службы, а его цель состояла в том, чтобы узнать их мнение по вопросам вознаграждения и условий службы в целом. Он был организован секретариатом КМГС и проведен внешней компанией по управлению людскими ресурсами, специализирующейся на проведении опросов, чтобы гарантировать конфиденциальность и анонимность ответов, а также обеспечить наличие необходимых технических знаний и целостность данных. Поскольку опрос проводился на основе предыдущих опросов 2013 и 2019 годов, секретариат для проведения опроса 2023 года привлек ту же компанию, чтобы сэкономить время и расходы. Для проведения анализа важное значение имели сопоставимость данных между исследованиями 2019 и 2023 годов, а также сравнение результатов с показателями предложенной консалтинговой компанией контрольной группы, включающей 30 международных неправительственных организаций.

55. Что касается структуры опроса, то он включал подготовленные на английском, испанском и французском языках вопросы по следующим темам: а) степень вовлеченности; б) общий взгляд на нынешнюю систему вознаграждения; с) поступление и наем на работу; d) удержание персонала; е) мобильность; f) надбавки, пособия и льготы; и g) продвижение по службе и качество работы. Кроме того, вопросник включал два открытых вопроса, в ответах на которые респонденты могли представить свои замечания, мнения и предложения относительно нынешней системы вознаграждения.

56. Чтобы доля сотрудников, участвовавших в опросе 2023 года, позволяла получить полезные данные, целевой показатель, установленный Комиссией для обеспечения достоверности и репрезентативности, составлял не менее 30 000 респондентов, или 30 процентов общего числа опрошенных; таким образом, была поставлена цель превысить показатель 2019 года, когда было получено 23 000 ответов. В общей сложности было получено 35 396 ответов из 130 275 возможных, в результате чего доля сотрудников, принявших участие в опросе, составила 27 процентов — больше, чем показатель 2019 года, составивший 21 процент. Из анализа были исключены не являющиеся сотрудниками лица, которые в качестве класса/разряда должности указали «другое» (1135 ответов), в результате чего окончательный размер выборки составил 34 261 ответ. Что касается распределения респондентов, то 51 процент составили мужчины, 49 процентов — женщины, и менее 1 процента респондентов

идентифицировали себя иным образом. Что касается категорий персонала, то 42 процента респондентов занимали должности категории специалистов и выше, 39 процентов — должности категории общего обслуживания, 15 процентов — должности национальных сотрудников — специалистов, 3 процента — должности категории полевой службы и 1 процент — должности смежных категорий, включая категорию рабочих, службы безопасности, преподавателей иностранных языков, помощников по вопросам общественной информации и координаторов экскурсий. В целом 70 процентов респондентов были в возрасте от 36 до 55 лет, около 14 процентов — в возрастной группе от 18 до 35 лет и 16 процентов — в возрасте 56 лет и старше.

57. Секретариат КМГС включил в опрос 2023 года компонент многоязычия, чтобы получить определенное представление об этом вопросе и многообразии языков, используемых сотрудниками в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Результаты показывают, что 44 процента всех респондентов уверенно владеют двумя языками, 43 процента — тремя и более языками, а 13 процентов — лишь одним языком. Все респонденты в общей сложности знают более 375 языков. В число 10 наиболее часто используемых языков, согласно ответам респондентов, входят английский, французский, испанский, арабский, итальянский, немецкий, русский, суахили, португальский и хинди. Преобладает английский язык, который выбрали 94 процента респондентов, а за ним следуют французский (37 процентов), испанский (22 процента) и арабский (12 процентов).

58. Следует отметить, что опыт, полученный в ходе проведения опроса, продемонстрировал эффективность стратегии коммуникации и информационно-разъяснительной деятельности, разработанной секретариатом КМГС, и его совместную работу с назначенными организациями координаторами и с внешней компанией. Результаты общесистемного опроса персонала 2023 года позволили получить огромное количество данных, которые можно дополнительно изучать и анализировать. Они точно отражают представления респондентов о системе вознаграждения Организации Объединенных Наций и могут стать полезным подспорьем при выявлении проблем и определении первоочередных задач в ходе текущей работы Комиссии по всеобъемлющему пересмотру пакета вознаграждения и по текущим вопросам политики. Основные результаты опроса по всей выборке были представлены Комиссии на ее девяносто седьмой сессии, а полный доклад по всей выборке будет подготовлен и предоставлен всем заинтересованным сторонам. Главные положения доклада об основных выводах представлены в приложении V к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

59. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила рост числа участников недавнего общесистемного опроса персонала по сравнению с предыдущими опросами, проведенными КМГС, что стало результатом эффективного сотрудничества между секретариатом КМГС, организациями и федерациями персонала в процессе его проведения. В результате опроса был получен большой объем дополнительной информации, которая заслуживает дальнейшего конкретного анализа, и очень важно обеспечить учет мнений сотрудников после проведения столь масштабного мероприятия и транспарентным образом информировать об этом после завершения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Сеть с удовлетворением отметила, что сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций по-прежнему глубоко привержены работе и целям Организации Объединенных Наций, а 9 из 10 человек гордятся тем, что работают в своей организации, что аналогично результатам предыдущего общесистемного опроса персонала, проведенного пять лет назад. Как стало известно

по итогам консультаций с административным руководителям организаций и директорами кадровых подразделений, а также по итогам обсуждений в рабочей группе 1, основную озабоченность вызывала конкурентоспособность организаций, иными словами, способность привлекать и удерживать квалифицированный персонал, чтобы можно было добиваться соответствующих целей организации в соответствии с мандатом государств-членов. Сеть с некоторой озабоченностью отметила, что менее 4 из 10 человек, принявших участие в опросе, считают, что пакет вознаграждения является конкурентоспособным по сравнению с пакетами вознаграждения, предлагаемыми аналогичными организациями, не входящими в общую систему Организации Объединенных Наций. Это вызывает еще большее беспокойство, если учесть, что для более чем 8 из 10 человек зарплата и пособия и льготы были важным фактором при приеме на работу, а для 6 из 10 человек эти два фактора вместе взятые стали основными при рассмотрении вопроса об уходе из организации. Кроме того, Сеть отметила, что трудно, если вообще возможно, узнать, почему желательные кандидаты предпочитают не подавать заявления на вакансии. По-прежнему вызывает озабоченность тот факт, что многие сотрудники считали, что систему вознаграждения нелегко понять, хотя в определенной степени успокаивает то, что около двух третей сотрудников понимают, почему существуют надбавки и как определяется размер основных элементов пакета. Это означает также, что необходимо проделать большую работу по дальнейшему упрощению этой информации и ее доведению до сведения сотрудников и потенциальных кандидатов. Учитывая эти моменты, Сеть выразила заинтересованность в том, чтобы лучше понять, где и как Комиссия планирует использовать результаты опроса в ходе всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. В этой связи, учитывая, что в рамках проводимого пересмотра анализируется пакет вознаграждения только для сотрудников, набранных на международной основе, была высказана конкретная просьба провести дополнительный анализ ответов, полученных от этой категории персонала, а именно 42 процентов респондентов, которые являются сотрудниками категории специалистов и выше. В заключение Сеть заранее выразила признательность секретариату КМГС за предоставление дезагрегированных данных каждой из организаций, чтобы они могли извлечь пользу из полученных данных и в целях содействия проведению межучрежденческого сравнительного анализа.

60. ФАМГС поблагодарила секретариат КМГС за его усилия по проведению общесистемного опроса персонала в 2023 году в плане его организации, осуществления и сбора и анализа данных. Кроме того, были отмечены усилия по охвату широкой аудитории посредством проведения коммуникационной и информационно-разъяснительной работы. Признавая важность общесистемного опроса персонала как важнейшего инструмента получения отзывов и мнений международных гражданских служащих, ФАМГС, однако, напомнила, что опрос — это лишь один из инструментов оценки текущих настроений и уровня мотивации сотрудников, а также степени понимания ими вопросов вознаграждения и нормативно-правовой базы. Выборка для проведения опроса, составившая 35 396 ответов, и доля сотрудников, принявших участие в опросе, равная 27 процентам, были сочтены надежной основой для эффективного анализа результатов опроса и обеспечения достоверности и репрезентативности. Успех опроса объясняется сочетанием усилий, предпринятых органами представителей персонала, администрацией и секретариатом КМГС для привлечения участников, а также желанием сотрудников увидеть прогрессивные изменения, происходящие в системе. Таким образом, опрос можно считать успешным в плане транспарентной коммуникации и конструктивного взаимодействия с сотрудниками. Для того чтобы продолжить эту успешную работу, Комиссии было предложено предоставить всеобъемлющую и доступную информацию об основных выводах, тенденциях и предлагаемых мерах, вытекающих из ответов,

полученных в ходе опроса. Открытое и транспарентное информирование сотрудников о том, как ценится их участие, вероятно, повысит долю ответивших при проведении опросов в будущем. Благодаря диалогу и широкому участию персонала результаты общесистемного опроса персонала могут привести к ощутимым улучшениям условий труда, организационной культуры и слаженности общей системы Организации Объединенных Наций в целом. Что касается данных, то ФАМГС отметила обилие имеющихся в настоящее время данных, а также необходимость их тщательного анализа и интерпретации. ФАМГС напомнила Комиссии о том, что сотрудники потратили время и силы на участие в опросе. Поэтому вполне справедливо, что собранные данные должны использоваться для принятия обоснованных решений по улучшению условий службы в целом. Что касается вовлеченности, то ФАМГС отметила, что основными факторами, побуждающими к поступлению на международную гражданскую службу, по-прежнему являются доверие и гордость. Не менее сильными факторами, способствующими приверженности, являются убежденность в правильности мандатов организаций и стремление к их осуществлению. Тем не менее ФАМГС призвала с осторожностью подходить к толкованию этих показателей. Опрос отразил не менее важную потребность в более подробном изложении методик, регулирующих размер пакета вознаграждения, и в более глубоком понимании его ценности, замысла и цели. Среди других возникающих проблем — увеличивающийся разрыв между сотрудниками, набираемыми на международной и на местной основе, удержание перспективных сотрудников, проблемы с набором персонала и нестабильность институциональных знаний. Все эти вопросы должны напомнить заинтересованным сторонам, что доверие, оказанное персоналом учреждениям, требует постоянного обновления. Поэтому полагаться только на репутацию и авторитет Организации Объединенных Наций в плане вовлеченности персонала было бы грубым упрощением результатов. ФАМГС уверена, что благодаря опросу было получено достаточное количество показателей для достижения необходимых улучшений, таких как более глубокая доработка надбавок, пособий и льгот, поощрение карьерного роста и стимулирование производительности. В связи с этим ФАМГС приветствовала бы разработку стратегии в отношении того, как эти показатели будут использоваться в дальнейшем. В заключение ФАМГС заверила Комиссию в приверженности Федерации принципу инклюзивности, что означает возможность реального учета мнений и приоритетов сотрудников в процессах принятия решений на всех уровнях. Эта приверженность будет распространяться и на доброжелательное и профессиональное сотрудничество с Комиссией и всеми другими заинтересованными сторонами в целях обеспечения эффективного применения результатов, полученных в ходе общесистемного опроса персонала.

61. ККСАМС отметил, что сотрудники испытывают чувство вовлеченности и гордятся тем, что работают в системе. Однако это не означает, что они не обращают внимания на вопросы вознаграждения. Тот факт, что только треть сотрудников считает свою зарплату конкурентоспособной, подтверждает комментарии коллег, при этом данный показатель резко снизился по сравнению с 2019 годом и был на 12 процентов ниже контрольного медианного показателя. Если посмотреть глубже, то становится ясно, что компенсационные выплаты являются важным фактором, привлекающим к работе в системе, однако большинство участников опроса пришли в систему до предыдущего пересмотра пакета вознаграждения, когда его размер был сокращен. Если рассматривать персонал на местах в «семейных» местах службы, то «элементы, связанные с назначением, переездом, мобильностью и трудными условиями службы» были вторым по значимости вариантом, и этот показатель по сравнению с предыдущим опросом увеличился. Что же касается сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, то для них это является самым важным. Сотрудники мотивированы

своей работой, однако переезд в периферийные места службы требует определенных жертв, и было бы трудно компенсировать эти неудобства нефинансовыми элементами. Что касается мобильности, то 65 процентов сотрудников, набранных на международной основе, работали в нескольких местах службы, что свидетельствует о том, что сотрудники готовы к мобильности. Однако вопрос заключается в том, достаточно ли для развития карьеры двух мест службы и как стимулировать дальнейшую мобильность. Снижение конкурентоспособности пакета вознаграждения становится очевидным, если учесть, что на вопрос о том, какие пособия и льготы сотрудники общей системы хотели бы улучшить, они ответили, что это субсидия на аренду жилья, а затем субсидия на образование. В местах расположения штаб-квартир за этим следовало медицинское страхование, которое отражало стоимость медицинского обслуживания в таких местах, как Швейцария и Нью-Йорк, в то время как для полевых отделений важными оставались надбавка за работу в трудных условиях и выплата для стимулирования мобильности.

62. ЮНИСЕРВ приняла к сведению представленные основные выводы о мнениях персонала и отметила, что результаты опроса требуют более тщательного изучения и анализа всеми заинтересованными сторонами. Была дана высокая оценка тщательности подготовки первоначального доклада, однако были высказаны опасения по поводу опыта сотрудников, которые решили не участвовать в опросе. Признавая, что все стороны продолжают работать с результатами опроса, ЮНИСЕРВ продолжает задаваться вопросом о том, какие именно выводы следует делать из результатов опроса и для каких конкретных целей их следует использовать, особенно в контексте пересмотра пакета вознаграждения. Были заданы вопросы о том, можно ли на основе ответов, полученных в ходе опроса, делать масштабные или практические выводы об удержании и привлечении перспективных сотрудников. ЮНИСЕРВ подняла ряд вопросов, требующих дальнейшего анализа, в том числе о степени вовлеченности сотрудников в периферийных местах службы по сравнению с местами расположения штаб-квартир, а также о необходимости понять, почему более молодые сотрудники чаще, чем сотрудники более старшего возраста, считают вознаграждение одним из главных факторов удовлетворенности, и предложила дезагрегировать данные по таким сотрудникам по классам должностей и типам контрактов, чтобы учесть преобладание определенных классов и типов контрактов среди более молодых коллег. ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность по поводу желания 11 процентов сотрудников покинуть свою организацию, при этом многие из них сослались на отсутствие профессиональных возможностей и недостаточное использование своих навыков. Были заданы вопросы о том, является ли эта проблема системной и может ли она быть решена с помощью системы вознаграждения или же это является также вопросом управления людскими ресурсами. ЮНИСЕРВ подчеркнула важность сопоставления данных о продвижении по службе и качестве работы с другими переменными, такими как класс должности, возраст и продолжительность трудовой деятельности, для проведения полноценного анализа, отметив, что проанализированные на данный момент данные не отражают должным образом такие важные переменные, как осмысленность работы и общее благополучие, которые оказывают огромное влияние на удовлетворенность работой. ЮНИСЕРВ выразила надежду на то, что выводы, основанные на фактических данных, будут сделаны коллективно, что позволит избежать риска переоценки каких-либо результатов исследования.

63. Комиссия приняла к сведению доклад и основные выводы по итогам общесистемного опроса персонала 2023 года. Число сотрудников, принявших участие в опросе, было беспрецедентным: было получено в общей сложности более 35 000 ответов, что превысило запланированный показатель в 30 000. Комиссия

отметила увеличение числа ответов по сравнению с 2019 годом примерно на 9000 и сочла, что доля респондентов, составившая 27 процентов (что больше по сравнению с 2019 годом, когда этот показатель составил 21 процент), является улучшением и статистически значимым показателем для такого масштабного опроса. Комиссия высоко оценила последовательные усилия координаторов и федераций персонала и их сотрудничество в оказании секретариату поддержки в деле информирования об опросе, благодаря чему в нем приняла участие значительная доля сотрудников, а также обширную работу, в том числе информационно-пропагандистскую, которая была проведена в ходе опроса.

64. Комиссия сочла результаты полезными в качестве информационной основы для будущей работы Комиссии. В преддверии будущих общесистемных опросов персонала Комиссия рекомендовала продолжать усилия по привлечению руководителей организаций к активному информированию сотрудников о таких опросах в целях обеспечения более широкого участия и увеличения доли сотрудников, представивших ответы. По мнению Комиссии, благодаря активной поддержке со стороны высшего руководства организаций у сотрудников появится более значимый стимул для участия, что в конечном итоге повысит качество и полноту результатов опроса.

65. Директору сторонней компании, проводившей опрос, было предложено выступить перед Комиссией и представить свои замечания по поводу основных выводов. Значительное увеличение числа участников опроса стало наглядным отражением усилий секретариата КМГС и координаторов во всех 29 участвующих организациях. Было выражено мнение, согласно которому данная выборка хорошо отражает совокупность сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций в целом. Более высокая доля сотрудников, принявших участие в опросе, не только свидетельствует о росте вовлеченности персонала, но и позволила провести более детальный анализ мнений различных подгрупп в зависимости от таких параметров, как учреждение, место службы и личные демографические характеристики. Кроме того, использование тех же вопросов, что и в 2019 году, позволило провести анализ тенденций, что дало возможность проследить изменения во взглядах сотрудников с течением времени. Сопоставление данных с 30 другими международными организациями обеспечило дополнительный контекст для понимания результатов опроса. Кроме того, включение открытых вопросов позволило респондентам свободно делиться своими мнениями и предложениями, что обогатило полученные в ходе опроса данные. Директор отметил неизменно высокую степень вовлеченности персонала: 86 процентов сотрудников испытывали чувство вовлеченности в работу, что соответствует уровню 2019 года, но на 6 процентов ниже контрольного показателя. Что касается вознаграждения, то результаты оказались гораздо ниже: менее половины (43 процента) респондентов считают, что пакет вознаграждения справедливо соотносится с их конкретной работой, что отражает показатели 2019 года и ниже контрольного показателя. Кроме того, треть (35 процентов) респондентов считают свою заработную плату конкурентоспособной по сравнению с заработной платой, предлагаемой другими международными организациями, не входящими в общую систему, что свидетельствует о небольшом росте с 2019 года, но остается ниже контрольных показателей.

66. Сторонняя компания анализировала связь между вознаграждением и степенью вовлеченностью с помощью двух подходов. Во-первых, анализ корреляционной связи между ответом на вопрос в отношении утверждения «Я считаю, что мой совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с той конкретной работой, которую я выполняю на своей должности» и индексом вовлеченности показал, что данный коэффициент составляет 0,29, что указывает на наличие положительной, но не сильной связи. Во-вторых, при сравнении

степени вовлеченности среди тех, кто положительно и отрицательно ответил на вопрос о вознаграждении, выяснилось, что общая степень вовлеченность составила 86 процентов. Среди тех, кто положительно ответил на вопрос на вопрос в отношении утверждения «Я считаю, что мой совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с той конкретной работой, которую я выполняю на своей должности», уровень вовлеченности был на 6 пунктов выше — 92 процента, а среди тех, кто дал отрицательный ответ, данный показатель был на 7 пунктов ниже — 79 процентов. В результате был сделан вывод о том, что, хотя между размером вознаграждения и степенью вовлеченности существует положительная связь, она не является сильной, и, исходя из опыта работы компании с различными клиентами Организации Объединенных Наций, более влиятельными считаются другие факторы.

67. Комиссия отметила, что результаты общесистемного опроса персонала 2023 года в некоторых аспектах схожи с результатами опросов 2013 и 2019 годов, в ходе которых сотрудники в качестве основных факторов отсутствия заинтересованности указывали, в частности, на недостаточность возможностей для продвижения по службе и отсутствие вознаграждения за образцовую индивидуальную работу. Эти выводы подчеркивают необходимость рассматривать вознаграждение и условия службы в более широкой перспективе. Комиссия считает, что для того, чтобы обеспечить рост и развитие персонала при эффективном выполнении мандатов, необходимо изучить вопрос об использовании как нематериальных, так материальных стимулов. Она признала, что результаты опроса, содержащие мнения сотрудников, являются ценным источником данных для будущей работы, и ожидает дальнейшего подробного анализа на предстоящих сессиях, в том числе на заседаниях рабочих групп по предстоящему пересмотру пакета вознаграждения, которые в ходе своей деятельности будут опираться на отзывы сотрудников, а также на данные, полученные от организаций.

68. Комиссия отметила положительные и отрицательные моменты, вытекающие из результатов опроса, и констатировала, что на сотрудниках отразилась ситуация в мировой экономике. Поэтому мнение сотрудников, которые являются самым важным достоянием организации, имеет важное значение. Она с удовлетворением отметила, что степень вовлеченности персонала остается высокой: значительная часть сотрудников гордится тем, что работает в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и готова приложить все усилия, чтобы помочь организациям добиться успеха. Что касается вознаграждения, то Комиссия отметила, что, несмотря на относительно низкий уровень удовлетворенности, одним из ключевых факторов удержания сотрудников был назван размер вознаграждения, а основными причинами, по которым сотрудники намереваются продолжать работать в своей организации и через 12 месяцев, были названы надбавки, пособия, льготы и заработная плата. Основной причиной, по которой сотрудники хотели бы остаться в общей системе Организации Объединенных Наций, была твердая убежденность в правильности целей и задач своей организации, а следующей причиной — размер пенсии и заработной платы. Сходство с результатами предыдущих опросов подчеркивает важность более широкого взгляда на вопросы вознаграждения, предусматривающего сбалансированное сочетание денежных и неденежных элементов.

69. Комиссия призвала провести более глубокий анализ результатов опроса, включая регрессионный анализ и анализ тенденций за период с 2013 года. Комиссия отметила важность заработной платы и пособий для группы, которая намеревалась уйти из организации, и предложила провести дальнейший анализ результатов, в том числе регрессионный анализ с изучением многих переменных, а также более глубокий анализ группы, которая сообщила о намерении уйти.

70. Комиссия отметила, что в опросе представлены мнения сотрудников, однако эти сведения необходимо дополнить объективными данными о наборе и удержании персонала, которые должны предоставить организации. Комиссия высоко оценила подробное изложение результатов опроса и заявила, что эти результаты представляют собой хорошую базу данных, отражающую мнения и представления сотрудников по ряду вопросов, что может помочь в дальнейшей работе Комиссии. Она подтвердила важность своевременного представления организациями данных, дополняющих результаты опроса и способствующих проведению всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

71. По мнению организаций, взаимосвязи между размером вознаграждения и степенью вовлеченности следует уделять меньше внимания, и они заявили, что необходимо обратить внимание на то, кто подает заявления и в каких экономических условиях. По их мнению, необходимо обеспечить, чтобы система Организации Объединенных Наций была привлекательной для кандидатов независимо от конкретных экономических условий.

72. Комиссия согласилась с тем, что результаты опроса будут использоваться на всех этапах всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. По ее мнению, предварительный доклад представлен своевременно для обеспечения деятельности рабочих групп по предстоящему пересмотру пакета вознаграждения, и она выразила надежду на то, что к ее следующей сессии будет проведен более подробный анализ, включая дальнейшее дезагрегирование и более глубокую детализацию данных.

73. Комиссия отметила, что в дальнейшем будет особенно важно применять межсекторальный подход, который должен включать не только изучение ряда ответов в разбивке по полу, возрасту и месту службы (в месте или вне места расположения штаб-квартиры), но и пересечение этих различных параметров. Например, мужчины чаще, чем женщины, считают свою организацию хорошим местом для работы — было бы интересно узнать их возрастной профиль и то, работают ли они в штаб-квартире или на местах. Еще один ответ показал, что для молодых сотрудников важен баланс между работой и личной жизнью — было бы полезно узнать, относится ли это к женщинам или к мужчинам и в каких местах они работают. Межсекторальный подход к широкому кругу вопросов был бы полезен для разработки более адресных мер реагирования на уровне политики.

74. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея специально просила представить информацию об удержании персонала, и было бы важно сопоставить представленные сотрудниками ответы на опрос с другими данными, в том числе с результатами собеседований при увольнении, поскольку опрос не охватывал тех, кто покинул организации. Было бы полезно изучить взаимосвязь между степенью вовлеченности и факторами, выходящими за рамки вознаграждения. Что касается раздела, посвященного мобильности, то, по мнению Комиссии, он будет более значимым в контексте результатов для категории специалистов и выше. После предварительного анализа секретариат в качестве следующего шага проведет более углубленный анализ, однако было отмечено, что имеются признаки того, что вознаграждение как «гигиенический» фактор может оказывать влияние на удовлетворенность работой, а ее отсутствие может усиливать неудовлетворенность условиями труда. Что касается открытых вопросов, то необходимо проанализировать большее количество ответов, чтобы лучше понять, что сотрудники хотели бы и чего не хотели бы изменить в системе вознаграждения.

75. Кроме того, Комиссия сочла, что расширение коммуникации и предоставление дополнительной информации о пакете вознаграждения и условиях

службы было бы полезно для сотрудников, чтобы они лучше понимали различные элементы, а также для решения проблемы отсутствия удовлетворенности персонала.

Решения Комиссии

76. Комиссия постановила:

а) принять к сведению итоги общесистемного опроса персонала 2023 года и сопоставления результатов опроса 2023 года и результатов предыдущих опросов в соответствующих случаях;

б) поручить своему секретариату продолжить проведение анализа данных, полученных в результате опроса персонала, в том числе применительно к категориям сотрудников, набираемых на международной основе (45 процента респондентов), при подготовке доклада о пересмотре пакета вознаграждения в общей системе и представить результаты на ее девяносто восьмой сессии;

с) просить секретариат в сотрудничестве с КСР представить данные, основанные не только на общесистемном опросе персонала, но и на данных о наборе и удержании персонала;

д) принять к сведению, что следующий общесистемный опрос персонала будет проведен через пять лет.

С. Общесистемный опрос персонала об условиях службы: основные выводы, касающиеся категории специалистов и выше

77. В соответствии со своим решением, приведенным в пункте 76 б) выше, Комиссия на девяносто восьмой сессии рассмотрела основные выводы, сделанные по итогам общесистемного опроса персонала, в отношении категорий сотрудников, набираемых на международной основе, а именно 15 289 респондентов из числа сотрудников этой категории, на долю которых приходится 45 процентов от общего числа ответов. Можно сказать, что в выборке обследования 2023 года представлено приблизительно 33 процента сотрудников категории специалистов и выше⁶.

78. В ходе опроса был получен значительный объем полезных данных, позволяющих понять, как сотрудники относятся к системе вознаграждения в Организации Объединенных Наций/Анализ данных, касающихся категорий сотрудников, набираемых на международной основе, позволил получить информацию, которая была сочтена полезной для обсуждения в рабочих группах в рамках пересмотра пакета вознаграждения, и дальнейшая работа в этой области будет продолжена.

79. Основные результаты обследования показали, что общая степень вовлеченности этой категории сотрудников была высокой: 83 процента из них испытывали чувство вовлеченности (немного ниже индекса вовлеченности для всей выборки, составившего 86 процентов), а основными причинами поступления на службу в общую систему были возможность использовать свои навыки и профессиональные качества (46 процентов) и глубокая убежденность в правильности целей и задач общей системы Организации Объединенных Наций (41 процент). Третьей причиной поступления на службу в общую систему стала

⁶ Согласно статистике КСР за 2022 год, в штате насчитывалось 45 760 сотрудников категории специалистов и выше.

заработная плата (40 процентов), а шестой — надбавки, пособия и льготы (35 процентов).

80. Половина сотрудников, набираемых на международной основе (50 процентов), выразили общее положительное мнение о текущем пакете вознаграждения (как и в 2019 году), а чуть менее половины респондентов (47 процентов) считают, что их совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с той конкретной работой, которую они выполняют на своих должностях (немного выше, чем в 2019 году). Тридцать шесть процентов считают, что их совокупный пакет вознаграждения является конкурентоспособным в сравнении с пакетами, предлагаемыми другими аналогичными организациями за пределами общей системы. Респонденты выразили мнение, что необходимо усилить связь между продвижением по службе и качеством индивидуальной работы. Респонденты чаще всего указывали, что предпочтительными способами выражения признания являются повышение в должности до более высокого класса (73 процента), повышение на дополнительную ступень в пределах текущего класса должности (63 процента) и выражение признательности, например устная или письменная благодарность (43 процента).

81. В этой категории 78 процентов респондентов намереваются работать в своей организации и через 12 месяцев, 11 процентов в идеале хотели бы уйти из своих организаций, но не могут сделать этого в течение следующих 12 месяцев, 7 процентов намереваются уйти из своих организаций в течение следующих 12 месяцев, а 4 процента респондентов указали, что выходят на пенсию или что срок действия их контрактов заканчивается (по любой причине) в ближайшие 12 месяцев.

82. В целях более глубокого изучения вопроса об удержании персонала тем 78 процентам сотрудников, которые заявили, что они намереваются продолжать работать в своих организациях и через 12 месяцев, был задан вопрос о главных причинах, по которым они намереваются продолжать работу. Главными причинами стали надбавки, пособия и льготы, такие как пенсия и медицинское страхование (44 процента), и заработная плата (42 процента). Для более глубокого изучения факторов, влияющих на удержание персонала, в опрос был добавлен новый вопрос, в котором всем респондентам предлагалось указать причины, по которым они хотели бы остаться в общей системе Организации Объединенных Наций. Главными причинами стали пенсия (49 процентов) и глубокая убежденность в правильности целей и задач своей организации (49 процентов), а заработная плата (37 процентов) оказалась на третьем месте.

83. Двумя основными причинами, которые назвали сотрудники, заявившие, что они хотели бы или собираются уйти из организации, были недостаток возможностей для профессионального роста и повышения по службе (54 процента) и то, что в их организации отсутствует поощрение за индивидуальные достижения (46 процентов). Среди причин, не позволяющих уйти из организаций, на первом месте были негативные последствия в плане пособий и льгот (46 процентов) и пагубные последствия для их семей (45 процентов).

Обсуждение в Комиссии

84. Сеть по вопросам людских ресурсов вновь с удовлетворением отметила рост числа участников недавнего общесистемного опроса персонала по сравнению с предыдущими аналогичными опросами, проведенными Комиссией, что стало отражением эффективного сотрудничества между секретариатом, организациями и федерациями персонала в деле его проведения. Благодаря опросу была получена обширная дополнительная информация для дальнейшего анализа по конкретным темам, что подчеркивает важность учета мнений сотрудников

после проведения столь масштабного мероприятия и обеспечения транспарентной коммуникации после завершения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Сеть высоко оценила анализ ответов, касающихся набираемых на международной основе сотрудников, который соответствует сфере охвата нынешнего всеобъемлющего пересмотра. Сеть с удовлетворением отметила неизменно высокую степень вовлеченности персонала, несмотря на небольшое снижение по сравнению с 2019 годом. Сеть отметила различия в степени вовлеченности между сотрудниками, набираемыми на местной и международной основе, а также между сотрудниками, проходящими службу в штаб-квартирах и на местах, что говорит о необходимости уделять равное внимание различным условиям работы, жизни и вознаграждения как в штаб-квартире, так и на местах. Кроме того, Сеть отметила относительно более низкие показатели вовлеченности среди молодых сотрудников. Основную озабоченность Сети вызывала конкурентоспособность организаций и их способность привлекать и удерживать квалифицированный персонал для достижения организационных целей, поставленных государствами-членами. Хотя при приеме на работу в систему сотрудники руководствовались мандатом Организации Объединенных Наций и ее многокультурной рабочей средой, при этом важными факторами были также вознаграждение, а также надбавки, пособия и льготы. Сеть с интересом отметила, что у приблизительно 20 процентов респондентов размер заработной платы при поступлении на работу в систему Организации Объединенных Наций уменьшился. Опрос показал, что в ходе пересмотра необходимо внимательно изучить, что предлагают своим сотрудникам другие международные организации, поскольку, как представляется, именно этот рынок труда является основным, с которым Организация Объединенных Наций ведет острую конкурентную борьбу. Опрос подтвердил, что система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях является важным инструментом обеспечения мобильности, связанной с переводом в периферийные отделения и между ними. Тот факт, что факторы продвижения по службе и профессионального роста были даже более значимыми мотивами для перемещения в периферийные места службы, чем пакет вознаграждения, свидетельствует о том, что организации уже многое делают для учета нефинансовых факторов, увязывая географическую мобильность с карьерным ростом. Учитывая эти моменты, Сеть уверена, что Комиссия будет использовать результаты опроса в ходе дальнейшей работы по пересмотру. Наконец, Сеть выразила секретариату благодарность за предоставление дезагрегированных данных каждой из организаций, чтобы они могли извлечь пользу из полученных данных и в целях содействия проведению межучрежденческого сравнительного анализа.

85. ФАМГС отметила значение общесистемного опроса персонала как важнейшего инструмента для понимания настроений и мотивов коллег из Организации Объединенных Наций. ФАМГС высоко оценила подготовительную работу, проведение опроса и последующий анализ его результатов, поскольку это было монументальной задачей, требующей точности, всесторонности и значительных усилий. По мнению ФАМГС, высокий коэффициент участия и высококачественный анализ объясняются неустанными усилиями секретариата КМГС. ФАМГС выразила надежду на то, что результаты обследования будут способствовать обеспечению прагматизма, прогрессивности и принятию решений с учетом интересов семей. Она обратилась к секретариату с призывом отслеживать ответы о количестве членов семей, признаваемых иждивенцами, в динамике по времени. ФАМГС обратила внимание на то, как мобильность и условия службы на местах повлияли на результаты, и рекомендовала проявлять осторожность при рассмотрении вопроса о внесении любых изменений в соответствующие пособия и льготы. ФАМГС отметила, что для того, чтобы добиться повышения уровня одобрения, пакет вознаграждения Организации Объединенных Наций

нуждается в позитивных реформах. Это подразумевает, в частности, более полное соответствие пакета вознаграждения потребностям и ожиданиям действующих и потенциальных сотрудников. Призвав к обеспечению инклюзивности и участию сотрудников, ФАМГС выразила готовность к продолжению обсуждения и определению важнейших задач.

86. ККСАМС заявил, что в результатах опроса бросается в глаза степень приверженности сотрудников мандату Организации Объединенных Наций и мандату их собственных организаций. Стремление коллег выступать в качестве гуманитарных работников на местах, на переднем крае, оказывая помощь там, где она больше всего нужна, и участвовать в достижении цели сделать мир лучше — вот что делает сотрудников Организации Объединенных Наций исключительными и является решающим фактором для того, чтобы поступить на службу в организации и оставаться в ней и далее. Тем не менее опрос продемонстрировал явное различие между поколениями: ранее организации могли полагаться на приверженность сотрудников мандату, чтобы осуществлять ротацию персонала с переводом в труднодоступные и удаленные места, несмотря на отсутствие карьерного роста, однако же опрос показал, что для более молодых сотрудников приоритеты являются иными. Большее значение придается балансу между работой и личной жизнью, созданию значимых изменений и переходу к лучшему работодателю, которым общая система Организации Объединенных Наций больше не являлась. Федерация напомнила, что треть респондентов отметила, что заработная плата является менее конкурентоспособной. Этот вывод подтверждают сообщения коллег из многих мест службы по всему миру. У новых сотрудников имеется целый ряд компараторов, предлагающих хорошее вознаграждение, причем не только из числа правительств, но и среди предприятий частного сектора, работающих в тех же сегментах, что и Организация Объединенных Наций. Организациям необходимо создавать благоприятную рабочую среду и обеспечивать более качественный баланс между работой и личной жизнью, чего молодые сотрудники ожидают от своих работодателей, поскольку те уделяют особое внимание семьям и обеспечению занятости супругов. Кроме того, ККСАМС призвал Комиссию не допускать создания токсичных рабочих мест, поскольку это приводит к проблемам с психическим здоровьем у сотрудников, что дорого обходится организациям в плане предоставления отпусков по болезни и снижения производительности труда. Кроме того, организациям необходимо предлагать более надежные условия контрактов по сравнению с компараторами. ККСАМС выразил твердую уверенность в том, что более сильная и эффективная общая система Организации Объединенных Наций будет создана только благодаря укреплению подхода, при котором люди ставятся выше цифр. Организации должны ценить своих сотрудников и максимально использовать накопленный ими опыт, а также уважать жертвы, которые сотрудники и их семьи приносят в течение своей службы. Федерация призвала Комиссию улучшить пакет вознаграждения, чтобы он соответствовал цели и давал возможность привлекать лучших специалистов.

87. ЮНИСЕРВ высоко оценила организацию общесистемного опроса персонала 2023 года, включая обработку результатов для более точного анализа данных о сотрудниках, набираемых на международной основе, в контексте пересмотра пакета вознаграждения. ЮНИСЕРВ констатировала, что ценность данного опроса весьма обширна, но также хотел бы воспользоваться этой возможностью, чтобы проанализировать некоторые присущие ему ограничения. ЮНИСЕРВ считает понятие «вовлеченность» проблематичным, поскольку оно определяет степень вовлеченности как показатель того, насколько работники привержены целям организации и готовы прилагать дополнительные усилия. По мнению ЮНИСЕРВ, модель «вовлеченного» или «удовлетворенного»

сотрудника должна определять людей, которые делают свое рабочее место лучше и где никакие дополнительные усилия не остаются без признания, без поощрения и без оплаты. Сотрудники, давшие «отрицательные ответы» на вопросы о степени вовлеченности, зачастую были теми, кто наиболее привержен делу изменения организационной культуры, а не теми, кто выполняет свои обязанности, не заботясь о вознаграждении. ЮНИСЕРВ подчеркнула необходимость более целостного подхода к положению дел в международной гражданской службе при рассмотрении вопроса о вознаграждении и настоятельно подчеркнула важность точного понимания вовлеченности, позволяющего сделать обоснованные выводы об общем пакете вознаграждения. ЮНИСЕРВ не согласилась с выводом о том, что вознаграждение не является сильным мотивирующим фактором для обеспечения вовлеченности, и подчеркнула, что вознаграждение сильно коррелирует с удовлетворенностью и благополучием персонала. Сославшись на выводы о том, что отсутствие возможностей для продвижения по службе и ощущаемое отсутствие системы поощрения за индивидуальные результаты работы являются значимыми факторами, вызывающими у сотрудников желание уволиться, ЮНИСЕРВ отметила, что циклы продвижения по службе являются косвенной, но важной частью пакета вознаграждения. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что такие факторы, как переезд в другие места службы для улучшения карьерных перспектив, действительно связаны с вознаграждением, и подчеркнула, что обсуждение пакета вознаграждения должно быть реалистичным и учитывать различные потребности сотрудников. ЮНИСЕРВ выразила недоумение по поводу практических выводов, которые можно сделать из данных обследования, подчеркнув, что первоначальные условия контрактов для сотрудников размываются, а гарантии занятости и конкурентоспособное вознаграждение становятся реликтами, которые нуждаются в защите, но все больше находятся под угрозой.

88. Комиссия высоко оценила масштабность задачи по проведению опроса и признала значительное улучшение в плане широты участия. Она выразила также признательность за сотрудничество и активное взаимодействие между секретариатом, организациями и федерациями персонала, а также поблагодарила всех сотрудников, которые нашли время для заполнения анкеты.

89. Комиссия рассмотрела результаты опроса категорий сотрудников, набираемых на международной основе, которые составляют 45 процентов от общей выборки, отметив, что, согласно базе данных КСР за 2022 год, на сотрудников категории специалистов и выше приходится примерно 37 процентов всех сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций. Было признано наличие методологических проблем, присущих опросам о восприятии, а также проведено обсуждение некоторых противоречивых результатов, например мнения о том, что конкурентоспособность вознаграждения является низкой, и причины удержания персонала, такие как льготы и заработная плата.

90. Комиссия сочла разбивку и анализ данных полезными для рабочих групп, а высокая степень вовлеченности персонала была расценена как положительный показатель. Она напомнила, что этот опрос является третьим опросом такого рода, что позволяет сравнивать его с предыдущими, в частности с опросом, проведенным в 2019 году. Комиссия подчеркнула, что важно прислушиваться к мнению сотрудников, принявших участие в опросе. Среди основных выводов можно выделить две главные причины, по которым они намерены остаться в организации в ближайшие 12 месяцев: надбавки, пособия и льготы (44 процента) и заработная плата (42 процента).

91. Комиссия рассмотрела также причины увольнения по собственному желанию и отметила, что чаще всего те, кто хотел уйти из своих организаций,

называли недостаток возможностей для профессионального роста и повышения по службе (54 процента), отсутствие в их организации поощрения за индивидуальные достижения (46 процентов) и недостаточность мер по обеспечению баланса между работой и личной жизнью или мер по созданию благоприятных условий⁷ (40 процентов). Некоторые члены Комиссии отметили, что культура организации, включая токсичные условия труда и практику руководства, занимает четвертое место. Что касается заработной платы, то Комиссия отметила, что она занимает шестое место, а надбавки, пособия и льготы — девятое, что говорит о том, что зарплата и льготы в целом считаются хорошими. Что касается основных причин, препятствующих уходу сотрудников по собственному желанию, то наиболее часто выбираемым вариантом было негативные последствия в плане надбавок, пособий и льгот, таких как пенсия и медицинское страхование. Пенсия считается сильной стороной и опорой общей системы, хотя недостаточные возможности в плане ее переноса требуют изучения.

92. Члены Комиссии выразили мнение, что сотрудники в целом получают хорошее вознаграждение, однако для понимания причин ухода сотрудников срочно необходимы данные о выбытии персонала из организаций. Было отмечено, что 68 процентов респондентов, намеревающихся уйти, предпочли бы перейти в другую международную организацию: это был самый распространенный ответ со значительным отрывом. Данные о выбытии, которые будут предоставлены организациями, должны включать информацию о том, куда именно перешли сотрудники, если это известно.

93. Комиссия напомнила, что общесистемный опрос персонала касается не только вопросов вознаграждения, но и мнения сотрудников об общих условиях их службы. Она отметила, что только 36 процентов респондентов считают свою заработную плату конкурентоспособной, несмотря на то что заработная плата в рамках общей системы Организации Объединенных Наций устанавливается с учетом самой высокой зарплаты в национальной гражданской службе. Было высказано мнение, согласно которому такое расхождение может быть связано с потенциально нереалистичными ожиданиями персонала. Комиссия рекомендовала с осторожностью подходить к толкованию данных и предложила ознакомить с результатами опроса Генеральную Ассамблею специально в ответ на ее обращенную к Комиссии просьбу провести общесистемный опрос для оценки факторов, влияющих на удержание работников, и представить результаты опроса и их анализ Ассамблее на ее семьдесят девятой сессии.

94. Некоторые члены Комиссии отметили, что сотрудники, судя по всему, в целом удовлетворены, хотя и сообщили, что не до конца понимают систему. Они отметили также, что сотрудники плохо осведомлены о некоторых элементах пакета вознаграждения и что для дальнейшего упрощения пакета вознаграждения и улучшения его понимания необходимо приложить усилия. Комиссия сочла, что важно сделать пакет вознаграждения более понятным и что необходимо более доходчиво доносить до сотрудников информацию о нем. Было также отмечено, что включение многоязычия в опрос является положительным шагом. Комиссия подчеркнула важность неденежных элементов, таких как возможности для продвижения по службе и условия работы, включая меры по решению проблем, связанных с занятостью супругов и психическим здоровьем, поскольку, согласно результатам обследования, эти факторы являются решающими для

⁷ Полное описание этого варианта: недостаточные меры по обеспечению баланса между работой и личной жизнью или меры по созданию благоприятных условий (например, гибкие часы работы, гибкий режим работы, удаленная работа, родительский отпуск, специальный отпуск, трудоустройство супругов, услуги по уходу за пожилыми людьми, услуги психологической поддержки и т. д., если применимо).

удовлетворенности сотрудников. Было сочтено, что дальнейший анализ результатов опроса будет полезным для рабочих групп, как и обращение к КСР с просьбой предоставить данные о распределении контрактов для более глубокого изучения.

95. ПРООН заявила, что она провела внутренний опрос персонала и что в целом система вознаграждения работает хорошо и является справедливой. По их мнению, факторами, на которые необходимо обратить особое внимание, являются иерархическая структура, токсичные руководители и хроническое переутомление. Необходимо решить проблемы, связанные с устаревшей нормативно-правовой базой и методами работы.

96. ФАМГС подчеркнула важность опроса для сотрудников и призвала расширить число участников, отметив, что многие сотрудники чувствовали, что их не слышат. По ее мнению, пакет вознаграждения соответствует цели, но меняющиеся условия труда и управленческие навыки требуют внимания. Опрос показал, что сотрудники ценят свою работу, несмотря на сложные обстоятельства, и федерация подчеркнула, что важно прислушиваться к мнению персонала. Важно рассмотреть случаи, когда кандидаты отклоняли предложения о переходе в общую систему из-за неконкурентоспособного пакета оплаты труда. Кроме того, невозможно учесть мнение потенциальных кандидатов, которые из-за той же неконкурентоспособности не стали бы даже подавать заявление на работу в общей системе.

97. Комиссия признала необходимость критически оценить результаты опроса и решить проблемы персонала, особенно в отношении токсичной рабочей среды. Было предложено совершить поездки в различные места службы, чтобы получить более непосредственную обратную связь от сотрудников и дать разъяснения о системе вознаграждения и ее различных компонентах. Комиссия, однако, подчеркнула, что, хотя результаты опроса являются показательными, они не являются определяющими. В качестве факторов, повлиявших на ответы в ходе опроса, были отмечены уникальный характер работы в общей системе Организации Объединенных Наций и различное происхождение сотрудников. Было высказано предложение о том, чтобы в будущих опросах были глубже изучены причины, по которым сотрудники решают уйти.

98. Комиссия отметила, что результаты опроса дают более четкое представление о мнениях и опыте сотрудников и будут полезны для будущей деятельности рабочих групп и других тем, находящихся в ведении Комиссии. Комиссия подчеркнула важность проведения общесистемного опроса персонала в связи с обзором пакета вознаграждения и сочла, что для рабочих групп следует провести дополнительную разбивку данных и дополнительный анализ результатов опроса. Корреляция между размером вознаграждения и степенью вовлеченности, хотя и слабая, указывает на необходимость дальнейших исследований, в том числе анализа индекса вовлеченности в зависимости от типа контракта. Комиссия обратилась к КСР с просьбой предоставить данные о распределении контрактов для получения более полной картины.

99. Комиссия провела опрос, чтобы услышать мнение сотрудников, констатируя, что это поможет понять их взгляды на условия работы и послужит основой для будущей работы. Комиссия вновь выразила признательность за более высокий коэффициент участия по сравнению с предыдущим опросом и отметила, что совместные усилия по привлечению персонала позволили получить ценные сведения для решения проблем сотрудников и улучшения условий труда.

100. Комиссия подчеркнула необходимость того, чтобы организации представляли Комиссии данные о количестве сотрудников, уволившихся из их

соответствующих организаций, и об индивидуальных причинах увольнения (например, выход на пенсию, окончание срока действия контракта, семейные обстоятельства, переход на работу в другое учреждение общей системы Организации Объединенных Наций, переход на другую должность вне общей системы Организации Объединенных Наций и другие). Такие данные следует собирать ежегодно, начиная с 1 января 2025 года, и предоставлять Комиссии.

Решения Комиссии

101. Комиссия постановила:

а) принять к сведению выводы, сделанные по итогам общесистемного опроса персонала 2023 года в том, что касается категорий сотрудников, набираемых на международной основе;

б) просить свой секретариат провести дальнейший анализ результатов опроса персонала и представить результаты рабочим группам по пересмотру пакета вознаграждения по мере необходимости;

в) просить организации через Сеть по вопросам людских ресурсов КСР ежегодно предоставлять секретариату КМГС дезагрегированные данные, как указано в пункте 100.

D. Многообразие: мониторинг возрастной структуры персонала в общей системе Организации Объединенных Наций

102. Комиссия рассматривала вопрос о положении дел с представленностью сотрудников разных поколений в своем докладе о многообразии персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2011, 2014, 2017 и 2021 годах. На своей девяносто второй сессии в 2021 году Комиссия отметила, что обладающая возрастным многообразием общая система, в нынешнем широком составе кадровых ресурсов которой полностью представлены все пять соответствующих поколений, повысит эффективность работы организации благодаря раскрытию потенциала, навыков и точек зрения каждого поколения. Комиссия отметила, что доля сотрудников в возрасте до 30 лет снизилась с 3,3 до 2,9 процента, и подчеркнула, что в отсутствие значимой текучести кадров в организациях общей системы омолодить состав персонала будет непросто. Некоторые члены Комиссии отметили, что около 46 процентов сотрудников являются гражданами государств Западной Европы и других государств, и что на эту группу приходится более 50 процентов сотрудников в возрасте до 35 лет. По их мнению, необходимо приложить больше усилий для увеличения набора кандидатов из развивающихся стран или непредставленных или недопредставленных стран, включая кандидатов более молодого возраста.

103. На девяносто второй сессии Комиссия настоятельно призвала организации общей системы Организации Объединенных Наций (см. [A/76/30](#), п. 144):

а) продолжать реализацию программ, способствующих динамизму, творчеству и инновационному вкладу молодых сотрудников, и рекомендовать организациям активизировать набор молодых специалистов, переломив нынешнюю негативную тенденцию;

б) расширить возможности для найма молодых кандидатов на должности начального уровня;

в) оказывать финансовую поддержку программам стажировок и аналогичным программам для кандидатов из развивающихся стран;

d) обеспечить соответствующую возрастную структуру персонала и установить четкие показатели для отслеживания прогресса в этом отношении;

e) публиковать более подробную и общедоступную информацию о многообразии, в частности о гендерных, возрастных и географических характеристиках.

104. В своей резолюции [76/240](#) Генеральная Ассамблея отметила высокий средний возраст сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций и призвала Комиссию выявить передовой опыт и предоставить организациям общей системы консультации относительно путей содействия омоложению, в том числе посредством принятия мер, предложенных Комиссией в пункте 144 ее доклада ([A/76/30](#)), таких как осуществление программ поддержки кандидатов для участия в стажировках из развивающихся стран. С этой целью секретариат провел сбор данных и информации на основе анкеты, разосланной организациям общей системы в 2024 году, на которую были получены ответы от 24 организаций⁸. В указанном докладе использовались те же географические группы, которые используются Ассамблеей⁹.

105. Собранные данные свидетельствуют о том, что в нынешнем составе персонала организаций общей системы представлены несколько поколений. Такое многообразие обеспечивает свои преимущества, например, разнообразие опыта, знание взглядов разных поколений и наличие различных наборов навыков. Вместе с тем перед системой Организации Объединенных Наций, как и перед другими крупными организациями стоит задача сохранения привлекательности и удержания талантливых сотрудников в этих меняющихся условиях.

106. Большую часть сотрудников (81,4 процента) составили лица в возрасте от 35 до 60 лет. Сотрудники в возрасте до 35 лет составили лишь 10,3 процента общей численности персонала, тогда как в 2019 году этот показатель равнялся 12,4 процента, однако только приблизительно 2 процента сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций были в возрасте до 30 лет. Около 8 процентов персонала были в возрасте 60 лет и старше. Доля сотрудников в возрасте старше 60 лет увеличилась на 2 процента по сравнению с их долей в 2019 году, а число сотрудников этой возрастной группы выросло с 6611 до 9818 человек, или на 49 процентов. Это может быть связано с установлением нового возраста обязательного увольнения.

107. Среди сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций доля женщин во всех возрастных группах младше 55 лет составила более 50 процентов. Хотя в группах, охватывающих лиц в возрасте 55 лет и старше, доля женщин была несколько ниже, она все же превышала 40 процентов. Она была наименьшей в возрастной группе 65 лет и старше (44,9 процента). В возрастной группе, охватывающей сотрудников от 40 до 55 лет, мужчины составляли приблизительно 50 процентов, а в возрастных группах сотрудников в возрасте старше 55 лет доля мужчин превышала 50 процентов.

108. В приложении VI к настоящему докладу приводится информация о возрастной структуре персонала организаций общей системы Организации

⁸ На опросную анкету ответили Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, БАПОР, МТЦ, МОТ, ФАО, ВПП, ЮНЕСКО, ВОЗ, ИКАО, МСЭ, ВОИС, МФСР, МАГАТЭ, ООН-Туризм, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, Международный трибунал по морскому праву, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний и ПАОЗ. Не были получены ответы от ВПС, ВМО, ИМО, ЮНИДО и Международного органа по морскому дну.

⁹ См. <https://www.un.org/dgacm/en/content/regional-groups>.

Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года. В Секретариате Организации Объединенных Наций самой многочисленной была возрастная группа сотрудников в возрасте от 45 до 50 лет (6903 человека). Возрастная группа от 45 до 50 лет была самой многочисленной также в ЮНФПА, ВОЗ, МФСР, организации «ООН-Туризм» и секретариате Подготовительной комиссии Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний. В ПРООН, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, БАПОР, ЦМТ, МОТ, ВПП, МАГАТЭ и Структуре «ООН-женщины» большинство сотрудников относились к возрастной группе от 40 до 45 лет. В остальных организациях, за исключением ИКАО и ВОИС, в которых самой многочисленной была возрастная группа от 55 до 60 лет, большинство сотрудников относились к возрастной группе от 50 до 55 лет. Доля молодых сотрудников (в возрасте до 30 лет) была наибольшей в УВКБ ООН (4,2 процента), за которым следовали ЦМТ (3,9 процента) и ЮНИСЕФ (2,9 процента).

109. Что касается сотрудников категории специалистов и выше (см. таблицу 1), то возрастная структура в рамках этой категории схожа с возрастной структурой всего персонала. Среди персонала этой категории 81,9 процента сотрудников относились к возрастным группам от 35 до 60 лет. Сотрудники в возрастных группах до 35 лет составляли менее 10 процентов; примерно такую же долю сотрудников составляли лица в возрасте 60 лет и старше. Более 50 процентов сотрудников во всех возрастных группах до 50 лет составляли женщины, однако с повышением возраста отмечается понижение доли женщин. В возрастных группах 55 лет и старше доля женщин составляла менее 40 процентов.

110. Численность персонала категории общего обслуживания и смежных категорий на 70 процентов превышает численность персонала категории специалистов и выше. Возрастная структура персонала категории общего обслуживания и смежных категорий (см. таблицу 2) была схожа с возрастной структурой персонала категории специалистов и выше. Однако важно отметить, что доля молодых сотрудников (т. е. сотрудников возрастных групп до 35 лет) составила 12 процентов и, таким образом, была относительно выше доли сотрудников такого возраста среди персонала категории специалистов и выше. В приложениях VII и VIII к настоящему докладу показана возрастная структура персонала категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий, соответственно, в разбивке по организациям. В приложении IX показана возрастная структура персонала категории специалистов и выше в разбивке по классам и полу, а в приложении X — распределение сотрудников категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций по классам и организациям.

Таблица 1

Распределение персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций по возрастным группам и полу по состоянию на 31 декабря 2023 года

<i>Возрастная группа</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>
Моложе 30 лет	155 (26%)	442 (74%)	597 (1,4%)
От 30 до 35 лет	895 (32,3%)	1 873 (67,7%)	2 768 (6,5%)
От 35 до 40 лет	2 109 (41,4%)	2 985 (58,6%)	5 094 (12%)
От 40 до 45 лет	3 445 (47%)	3 887 (53%)	7 332 (17,3%)
От 45 до 50 лет	4 109 (49,8%)	4 147 (50,2%)	8 256 (19,5%)
От 50 до 55 лет	4 205 (54,5%)	3 515 (45,5%)	7 720 (18,2%)

<i>Возрастная группа</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>
От 55 до 60 лет	3 793 (60,3%)	2 495 (39,7%)	6 288 (14,9%)
От 60 до 65 лет	2 654 (65,9%)	1 373 (34,1%)	4 027 (9,5%)
65 лет и старше	137 (62%)	84 (38%)	221 (0,5%)
Всего	21 502 (50,8%)	20 801 (49,2%)	42 303 (100%)

Источник: данные, предоставленные организациями общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Таблица 2

Распределение персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в общей системе Организации Объединенных Наций по возрастным группам и полу по состоянию на 31 декабря 2023 года

<i>Возрастная группа</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>
Моложе 30 лет	715 (36,9%)	1 224 (63,1%)	1 939 (2,7%)
От 30 до 35 лет	2 951 (44,2%)	3 728 (55,8%)	6 679 (9,3%)
От 35 до 40 лет	5 631 (48,2%)	6 055 (51,8%)	11 686 (16,2%)
От 40 до 45 лет	6 949 (49,5%)	7 078 (50,5%)	14 027 (19,4%)
От 45 до 50 лет	6 660 (50,1%)	6 644 (49,9%)	13 304 (18,4%)
От 50 до 55 лет	5 535 (49,8%)	5 569 (50,2%)	11 104 (15,4%)
От 55 до 60 лет	4 252 (51,8%)	3 956 (48,2%)	8 208 (11,4%)
От 60 до 65 лет	2 694 (52,7%)	2 415 (47,3%)	5 109 (7,1%)
65 лет и старше	47 (47,5%)	52 (52,5%)	99 (0,1%)
Всего	35 434 (49,1%)	36 721 (50,9%)	72 155 (100%)

Источник: данные, предоставленные организациями общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

111. Информация о распределении персонала категории специалистов и выше в возрастных группах по регионам происхождения в ответивших на анкету организациях общей системы по состоянию на 31 декабря 2023 года, подготовленная на основе данных, полученных от этих организаций, представлена в приложениях XI и XII. Сотрудники из государств Западной Европы и других государств составляли 42 процента персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций, а остальные 58 процентов сотрудников представляли остальные четыре группы государств, а именно государства Африки, государства Азии и Тихого океана, государства Латинской Америки и Карибского бассейна и государства Восточной Европы. На втором месте находились государства Африки, которые были представлены 24 процентами сотрудников данной категории. Доля сотрудников из государств Азии и Тихого океана составила 19 процентов, доля сотрудников из государств Латинской Америки и Карибского бассейна — 8 процентов, а доля сотрудников из государств Восточной Европы — 7 процентов.

112. В приложении XIII представлена в разбивке по полу информация о среднем возрасте сотрудников категории специалистов и выше, сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и всего персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря

2023 года¹⁰. В 2023 году средний возраст сотрудников всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций составил 46,2 года, тогда как в 2019 году он был равен 44,5 года. Средний возраст персонала женского пола составил 44,9 года (43,4 года в 2019 году) и варьировался от 40,6 года в УВКБ ООН до 51,7 года в Международном трибунале по морскому праву. Средний возраст сотрудников мужского пола составил 47,2 года (45,3 года в 2019 году) по всей системе и варьировался от 43,7 года в ЦМТ до 51,6 года в ПАОЗ.

113. Средний возраст сотрудников категории специалистов и выше увеличился с 45,9 года в 2019 году до 47,2 года. Средний возраст сотрудников категории специалистов в Организации Объединенных Наций, в которой насчитывается наибольшее число таких сотрудников, составил 47,5 года. Средний возраст всего персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в общей системе Организации Объединенных Наций составил 45,3 года, тогда как в 2019 году он был равен 43,3 года. Как правило, средний возраст сотрудников категории специалистов и выше на один-четыре года превышал средний возраст сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в большинстве организаций, предоставивших информацию.

114. В приложении XIV представлена в агрегированном виде по каждой организации информация о возрасте поступления на службу сотрудников категории специалистов и выше в 2023 году с указанием диапазонов самого младшего, самого старшего и среднего возрастов. В отсутствие индивидуальных данных о найме персонала в конкретном году по каждой из организаций приведенные возрастные диапазоны могут послужить полезным показателем для оценки среднего возраста поступления на службу (т. е. новых сотрудников) в организациях. В 2023 году средний по всем классам категории специалистов и выше возраст поступления на службу (от С-1 до неклассифицированных уровней) варьировался в диапазоне от 25 до 66 лет. В 2023 году самый младший возраст поступления на службу составил 18 лет и был зарегистрирован в УВКБ ООН, что наблюдалось и в предшествующие годы, а также в течение периода, охваченного предыдущим опросом, т. е. в 2017–2019 годах. В 2023 году самый старший возраст поступления на службу был зарегистрирован в Организации Объединенных Наций и составил 75 лет (сотрудник был набран на неклассифицированную должность). Наблюдаемые значения для категории общего обслуживания и смежных категорий были сопоставимы с соответствующими значениями для категории специалистов и выше, за исключением того, что средний по разрядам возраст поступления на службу варьировался в диапазоне от 27 до 54 лет.

115. В 2023 году в большинстве организаций средний по всем классам категории специалистов и выше возраст поступления на службу был в диапазоне, нижний предел которого находился в интервале от 30 до 40 лет, а верхний — в интервале от 50 до 60 лет. В то же время диапазон среднего возраста поступления на службу был более ограниченным (верхний предел находился в интервале от 40 до 50 лет), в УВКБ ООН (от 35 до 43 лет для мужчин), ЦМТ (от 28 до 44 лет для женщин), МСЭ (от 31 года до 40 лет для женщин), Структуре «ООН-женщины» (от 38 до 49 лет для мужчин), ЮНЭЙДС (от 29 до 49 лет для мужчин) и секретариате Подготовительной комиссии Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний (от 36 до 49 лет для женщин). Кроме того, в 2023 году верхний предел диапазона среднего возраста поступления на службу в Организации Объединенных Наций, УВКБ ООН,

¹⁰ На основе данных кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций за 2022 год.

ЮНИСЕФ, ЦМТ, ИКАО, Структуре «ООН-женщины» и ПАОЗ находился в интервале от 60 до 70 лет.

116. В правилах о персонале девяти организаций отсутствовали положения, не позволяющие нанимать кандидатов, не достигших определенного возраста, тогда как в других организациях минимальный возраст для найма варьировался от 18 до 20 лет¹¹. В МСЭ не существует соответствующего правила о персонале, но применяемая практика такова, что кандидату должно быть не менее 18 лет, чтобы его приняли на работу.

117. В 17 организациях положения о персонале и правила о персонале не позволяют нанимать кандидатов, чей возраст превысил возраст обязательного увольнения¹². В соответствии с положениями и правилами о персонале этих организаций возраст обязательного увольнения составляет 60 лет для сотрудников, которые были приняты на работу до 1 января 1990 года, и 62 года для сотрудников, которые были приняты на работу 1 января 1990 года или после этой даты. В 2014 году возраст обязательного увольнения для сотрудников, которые не достигли установленного для них возраста обязательного увольнения, составляющего 60 лет или 62 года, или которые были наняты на работу 1 января 2014 года или после этой даты, был повышен до 65 лет. В правилах о персонале четырех организаций (УВКБ ООН, МАГАТЭ, организации «ООН-Туризм» и Международного трибунала по морскому праву) отсутствовали какие-либо положения, не позволяющие нанимать кандидатов старше определенного возраста, а две организации (ЮНЕСКО и ИКАО) не предоставили соответствующей информации¹³. Внешние кандидаты, подающие заявления на работу в МФСР, должны быть моложе 64 лет.

118. Только в 2 из 24 предоставивших информацию организаций — МФСР и секретариате ОДВЗЯИ — предусмотрены меры по обеспечению надлежащей возрастной структуры персонала, для которых разработаны показатели выполнения. В МФСР старшему руководству ежеквартально представляются на обсуждение подробные сведения о показателях, размещаемых в информационной панели. В секретариате ОДВЗЯИ в качестве мер по обеспечению многообразия поколений организованы «молодежная группа» и программа наставничества.

119. Во всех предоставивших информацию организациях предусмотрена как минимум одна специальная программа, направленная на поощрение многообразия поколений и содействие его обеспечению; примерами таких программ являются программы для молодых специалистов, программы для младших экспертов, программы стажировок, стипендиальные программы для молодых специалистов с ограниченными возможностями здоровья и другие стипендиальные программы в целях омоложения кадрового состава. В 14 из 24 организаций предусмотрена стипендия для прохождения стажировки¹⁴. В общей сложности 15 организаций сообщили о наличии специальных программ по оказанию финансовой поддержки кандидатам из развивающихся стран в связи с участием в

¹¹ ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, БАПОР, МОТ, МСЭ, ВОИС, ООН-Туризм и Международный трибунал по морскому праву.

¹² Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, ЮНИСЕФ, БАПОР, ЦМТ, МОТ, ФАО, ВПП, ВОЗ, МСЭ, ВОИС, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний и ПАОЗ.

¹³ Однако на УВКБ ООН распространяется действие Положений о персонале и Правил о персонале Организации Объединенных Наций.

¹⁴ ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЦМТ, ФАО, ВПП, ЮНЕСКО, ВОЗ, ВОИС, ЮНЭЙДС, МОТ, ООН-Туризм, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний и ПАОЗ.

программах стажировки, программах для молодых специалистов или аналогичных программах¹⁵. В таблице 3 приведена статистическая информация о распределении по регионам происхождения участников программ стажировки и программ для младших сотрудников — специалистов в общей системе, финансируемых государствами-членами, за период 2020–2023 годов. Как показано в приложении XV, по состоянию на 31 декабря 2023 года большинство стажеров (37 процентов) и младших сотрудников — специалистов (58 процентов) были из государств Западной Европы и других государств.

120. Одиннадцать предоставивших информацию организаций (Организация Объединенных Наций, ПРООН, УВКБ ООН, ФАО, ВПП, ВОЗ, ООН-Туризм, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, Международный трибунал по морскому праву и ПАОЗ) сообщили об отсутствии ограничений, препятствующих содействию омоложению персонала. Ряд других организаций сообщили о различных ограничениях и проблемах, таких как установленные требования к формальному образованию, низкая текучесть кадров и продолжительный предельный срок службы сотрудников.

Таблица 3

Распределение стажеров и младших сотрудников — специалистов по регионам происхождения (2020–2023 годы)

Регион	Число стажеров				Число младших сотрудников — специалистов			
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
Государства Африки	312	569	685	745	98	93	89	94
Государства Азии и Тихого океана	709	803	765	821	210	209	224	265
Государства Восточной Европы	172	192	207	212	22	19	21	24
Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	265	359	403	341	24	34	38	43
Государства Западной Европы и другие государства	1 106	1 254	1 237	1 247	603	575	580	588
Прочие государства	39	54	48	40	2	1	2	4
Всего	2 603	3 231	3 345	3 406	959	931	954	1 018

Обсуждение в Комиссии

121. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поблагодарил секретариат за выполненный им анализ положения и практики в организациях и воздержался от любых дополнительных комментариев в рамках обсуждения данного вопроса, отметив при этом, что данный пункт повестки дня подпадает под действие статьи 16 статута КМГС.

122. Представитель ФАМГС с обеспокоенностью отметил, что менее 3 процентов сотрудников моложе 30 лет, тогда как доля сотрудников старше 50 лет составляет 38 процентов. ФАМГС признала, что существуют проблемы с

¹⁵ ПРООН, ЮНФПА, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ЦМТ, ФАО, ВПП, ЮНЕСКО, ВОЗ, ВОИС, МФСР, МАГАТЭ, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС и Международный трибунал по морскому праву.

привлечением и удержанием молодых специалистов и расхождению в условиях контрактов. ФАМГС выразила мнение, что нынешний пакет вознаграждения остается одним из «привлекательных факторов» для молодых сотрудников и кандидатов. Вместе с тем ФАМГС отметила, что из-за низкого числа должностей начальных уровней (например, С-1 и С-2) молодым людям практически невозможно поступить на работу в Организацию Объединенных Наций на ранних этапах их карьеры и определять облик будущего Организации. В связи с тем, что тема омоложения постоянно поднимается членами ФАМГС, Федерация заявила, что, по ее мнению, кадровый состав, представленный несколькими поколениями, является одним из основных факторов, способствующих многообразию. Это принесет значительные преимущества, прежде всего, государствам-членам и людям, которым служит Организация Объединенных Наций. ФАМГС отметила, что омоложение приведет к появлению сотрудников, обладающих новыми и более универсальными наборами профессиональных навыков, и позволит быстрее адаптироваться к меняющимся условиям труда, повысить способность кадров в целом преодолевать трудности и проявлять гибкость, а также лучше понимать вызовы будущего. Федерация ожидает, что на начальном этапе решение этой проблемы будет сопряжено со сложностями, но она готова внести свой посильный вклад. Она заявила, что ожидает узнать как от Комиссии, так и от организаций, как лучше всего определить омоложение и добиваться его. ФАМГС также отметила, что 42 процента всех сотрудников категории С являются гражданами западных государств, 24 процента — гражданами государств Африки, 19 процентов — гражданами государств Азии и Тихого океана, 8 процентов — гражданами государств Латинской Америки и Карибского бассейна и 7 процентов — гражданами государств Восточной Европы. ФАМГС выразила озабоченность по поводу того, что чрезмерная представленность некоторых стран крайне затрудняет участие кандидатов из других стран в конкурсе на замещение должностей в Организации Объединенных Наций. Представитель Федерации отметил, что по мере уменьшения географического многообразия становится все труднее обратить эту тенденцию вспять; ФАМГС ожидает дальнейшего обсуждения данной темы.

123. Представитель ККСАМС отметил, что собранная информация не включает данные о внештатном персонале, связанном с Организацией Объединенных Наций, и, таким образом, дает неполное представление о ее молодых сотрудниках. Омоложение кадрового состава не должно происходить в ущерб удержанию опытных сотрудников, поскольку последние обладают важнейшей институциональной памятью и способны настойчиво продолжать работу и добиваться результатов в условиях растущего числа нестабильных ситуаций, когда Организация Объединенных Наций сталкивается с повышенным риском для безопасности. Представитель Комитета отметил, что число представителей «старшего» поколения, разумеется, сокращается и организации должны решать проблемы планирования замещения кадров, обеспечивая карьерный рост молодых сотрудников; кроме того, в свете привлечения и удержания персонала актуальны вопросы, связанные с пересмотром вознаграждения. Этот представитель также заявил, что молодое поколение высоко ценит баланс между работой и личной жизнью и гарантии занятости, поэтому привлечение новых молодых сотрудников требует надлежащей нормативной базы и ее правильного применения, включая предотвращение любых злоупотреблений в использовании системы контрактов. В этой связи представитель Комитета вновь заявил, что крайне важно организовать гибкий режим работы, пересматривать уровень оплаты труда, чтобы не отставать от других предпочтительных работодателей, расширять сферу охвата экспериментального проекта для мест службы категории D и E, оплачивать услуги стажеров и обеспечивать их географическое многообразие, преобразовать в штатные должности те временные должности, на которых сотрудники

выполняют основные функции и занимаются консультированием на долгосрочной основе, и упразднить систему подрядных контрактов ЮНОПС на оказание услуг. ККСАМС также отметил, что работа Организации Объединенных Наций в значительной степени строится на привлечении специалистов в середине карьеры. Это нашло отражение в кадровой политике, которая проводится в жизнь через резолюции Генеральной Ассамблеи и требует внешнего распространения объявлений о любых вакансиях, а не только о вакансиях начального уровня. Таким образом, наиболее вероятно, что сотрудников, вышедших на пенсию, заменят новобранцами в возрасте от 40 до 59 лет.

124. Представитель ЮНИСЕРВ приняла к сведению рассматриваемый доклад, который дает подробное представление о нынешнем кадровом составе и содержит анализ по вопросу об обеспечении «надлежащей возрастной структуры» и установлению показателей для отслеживания прогресса в достижении возрастного многообразия. Однако ЮНИСЕРВ заявила, что она принципиально возражает против самой идеи существования так называемого «надлежащего» возраста или возрастной структуры для любой организации, должности, категории, уровня или места службы. При приеме на работу в систему также не должен ставиться вопрос о надлежащих поле, расе, гражданстве и сексуальной ориентации. Это не отрицание пользы разнообразия и вовлечения молодежи. ЮНИСЕРВ выразила мнение, что, если предполагается наличие «карьерного» персонала, который, как ожидается, продолжает работать до выхода на пенсию, то — особенно в связи с возрастом — не может быть и речи ни о какой «надлежащей» возрастной структуре, кроме того, что должно быть большое число лиц, которые работают до достижения пенсионного возраста. Изучив таблицы и данные, представленные в рассматриваемом докладе, ЮНИСЕРВ пришла к ряду основополагающих и неутешительных выводов, а именно: а) организации хотели бы ограничить срок службы и тем самым укрепить идею о том, что они не являются карьерными структурами, с тем чтобы можно было повысить «целенаправленную текучесть кадров», позволяющую нанимать более молодых сотрудников в результате увольнения или ухода в отставку сотрудников более старших возрастов; б) предполагается, что лица молодого возраста, набранные организациями на должности младших уровней, не будут работать в организациях на протяжении длительного срока или расти в них по служебной лестнице, поскольку их вклад в так называемое омоложение будет сводиться на нет по мере повышения их возраста с ростом срока их службы; в) от сотрудников во многих организациях часто можно услышать неоднократные жалобы на то, что решению проблемы отсутствия продвижения по службе не уделяется достаточного внимания. Если бы внутренним кандидатам уделялось больше внимания в рамках процессов отбора персонала, это реально изменило бы ситуацию в плане предоставления возможностей молодым людям, которые поступают на работу в организации, но, которые в отсутствие таких возможностей просто «стареют» в ожидании несуществующего карьерного роста; и d) омоложения будут добиваться даже в ущерб требованиям к образованию или опыту работы, что негативно скажется на выполнении мандата организаций. ЮНИСЕРВ поддержала реорганизацию структуры распределения должностей по классам с целью уйти от нынешней ромбовидной формы, уменьшить чрезмерное число должностей старших уровней и пополнить малочисленную группу должностей младшего уровня большим числом должностей классов С-1 и С-2. Однако потребуются достаточное число должностей более высоких уровней для повышения сотрудников по службе, если только не произойдет дальнейшего снижения значимости концепции карьеры в международной гражданской службе. Разрушение нынешней ромбовидной структуры не должно происходить за счет пересмотра или подмены существующих должностных инструкций, чтобы в первую очередь нанимать молодежь. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что ее позиция, которая заключается в том, что

следует усовершенствовать структуру должностей, не означает согласие с утверждением о несбалансированности возрастной структуры. Возрастной аспект надлежит учитывать при стратегическом кадровом планировании и планировании замещения кадров, однако дискриминация по возрасту и предубеждение против какой-либо возрастной группы являются реальностью, поскольку Организация Объединенных Наций не застрахована от случаев преднамеренной или непреднамеренной возрастной дискриминации, которая определяется как менее благоприятное отношение к кандидату или сотруднику по причине его возраста. В общей системе Организации Объединенных Наций не должно быть никакой дискриминации ни в каких аспектах или условиях найма, включая политику в области найма персонала. ЮНИСЕФ отметила рост числа жалоб и дел о дискриминации по возрасту, поступающих в союзы персонала, в связи с чем требуется и впредь обращать внимание на необходимость усиления защиты работников старшего возраста, в том числе путем недопущения того, чтобы иницилирующие наём руководители знали возраст или дату рождения кандидата или спрашивали о них при отборе персонала; кроме того сотрудников старшего возраста, желающих продолжать работать, не следует искусственно подталкивать к досрочному выходу на пенсию против их воли или под каким-либо ложным предлогом.

125. Комиссия пришла к заключению, что при сбалансированном кадровом составе, включающем представителей разных возрастных групп, создается среда, в которую каждое поколение привносит свои навыки, таланты, опыт, ожидания, стиль и перспективы, что в совокупности может усилить организацию и стимулировать новаторство. В этой связи Комиссия особо отметила важность омоложения кадрового состава, а также передачи знаний от поколения к поколению.

126. Комиссия отметила, что относительно высокий средний возраст сотрудников категории специалистов (47,2 года) объясняется низкой долей молодых сотрудников и высокой долей сотрудников в возрасте старше 50 лет. По мнению некоторых членов Комиссии, относительно более высокий средний показатель объясняется и многими другими факторами, такими как введение мораториев на наём персонала из-за нехватки бюджетных и финансовых средств, рост расходов по персоналу, наём сотрудников по временным контрактам и использование консультантов, низкие показатели естественной убыли персонала и увеличение возраста обязательного выхода на пенсию. Они также отметили, что более высокий средний возраст также объясняется значительными требованиями к образованию и опыту работы для занятия должностей сотрудников категории специалистов, предъявляемыми в контексте работы, предусмотренной мандатами организаций общей системы.

127. Ряд членов Комиссии выразили мнение, что низкая текучесть кадров в организациях общей системы сдерживает омоложение их кадрового состава. Кроме того, по их мнению, пенсионная система Организации Объединенных Наций не обеспечивает большую свободу действий в плане вступления в число ее участников и выхода из нее, что служит одной из причин увеличения срока службы. В этой связи некоторые члены Комиссии предложили, чтобы Генеральная Ассамблея поручила Объединенному пенсионному фонду персонала Организации Объединенных Наций изучить варианты, которые предоставят сотрудникам, желающим покинуть общую систему до достижения обычного возраста выхода на пенсию, большую свободу действия в плане изъятия из Пенсионного фонда суммы внесенных ими взносов. Секретариат Организации Объединенных Наций проинформировал Комиссию о том, что в положениях Пенсионного фонда уже предусмотрен механизм расчета при выходе из Фонда.

128. Комиссия отметила нынешнюю возрастную структуру персонала общей системы Организации Объединенных Наций: в 2023 году менее 3 процентов сотрудников были моложе 30 лет, а 38 процентов — старше 50 лет. Она далее отметила, что доля сотрудников в возрасте до 30 лет снизилась с 2,9 процента в 2019 году до 2,2 процента в 2023 году, тогда как в 2017 году она составляла 3,3 процента. По мнению Комиссии, вопрос о возрастном многообразии имеет важное значение для организаций общей системы, и им следует искать пути расширения возможностей для молодых поколений. По мнению некоторых членов Комиссии, увеличение числа должностей для уровней С-1 и С-2 расширит возможности для привлечения молодых специалистов с ограниченным опытом работы или с его отсутствием.

129. Ряд членов Комиссии отметили, что женщины хорошо представлены на низких уровнях (и существует корреляция между возрастом и классом сотрудников), однако они не продвигаются по служебной лестнице в той же степени, что и мужчины, несмотря на то что на протяжении многих лет осуществляются гендерные инициативы. В частности, в связи с предложением увеличить число должностей сотрудников класса С-1 в качестве средства омоложения кадрового состава было отмечено, что это не поможет, если сохранится «протекающий трубопровод», т. е. утечка кадров, вызванная тем, что женщины не продвигаются по службе и вместо этого покидают систему. Члены Комиссии выразили мнение, что снижение требуемого минимального возраста для найма может быть проблематичным, поскольку для замещения многих должностей установлены особые требования к образованию и опыту работы, которыми нельзя поступиться.

130. Комиссия приняла к сведению инициативы и меры, направленные на содействие обеспечению многообразия поколений в организациях общей системы, включая стажировки, стипендиальные программы, программы для молодых специалистов и программы для младших экспертов. Комиссия подчеркнула важность увязки гендерных, географических и региональных диспропорций в рамках этих программ, чтобы добиться более сбалансированной представленности по всем элементам многообразия. Было также принято во внимание, что некоторые организации добиваются хороших результатов в привлечении молодежи, и было предложено продолжить изучение этого передового опыта. Кроме того, было принято во внимание, что различные организации сталкиваются с неодинаковыми трудностями, и было отмечено, что в разных условиях потребуются разные подходы.

131. Комиссия отметила, что в ряде организаций предусмотрены специальные программы по оказанию финансовой поддержки кандидатам из развивающихся стран в связи с участием в программах стажировки, программах для молодых специалистов или аналогичных программах. Некоторые члены Комиссии поддержали оплату работы стажеров и использование программ для молодых специалистов и стипендиальных программ для привлечения молодежи в организации. Ряд членов Комиссии отметили практику многих организаций по предоставлению стипендий стажерам и высказали мнение, что такие меры могут помочь уравнивать шансы благодаря обеспечению доступа к соответствующим возможностям для кандидатов из развивающихся стран, которые в противном случае могут оказываться в невыгодном положении из-за финансовых трудностей. Было также отмечено, что в некоторых странах, являющихся крупными донорами, предусмотрены программы спонсирования молодых специалистов из этих стран в целях прохождения ими стажировки и учебной подготовки в системе Организации Объединенных Наций и их найма в организации этой системы.

132. Представитель ЮНЕСКО подтвердил, что в ЮНЕСКО установлен минимальный возраст приема на работу, который составляет 18 лет, а положениями о персонале и правилами о персонале исключаются прием на работу или удержание на службе сотрудников, достигших возраста обязательного увольнения. Кроме того, в ЮНЕСКО действуют следующие конкретные программы,

направленные на поощрение многообразия поколений и содействие его обеспечению: программа для молодых специалистов, программа для младших специалистов, программа стажировок, программа спонсирования практической подготовки, программа для добровольцев ЮНЕСКО и программа для научных работников, предусмотренная для некоторых структур ЮНЕСКО, которые во исполнение их мандата занимаются научной деятельностью.

133. Ряд членов Комиссии отметили, что несбалансированность представленности регионов в кадровом составе, а также в программах стажировок и программах для младших сотрудников — специалистов свидетельствует о том, что кандидаты из развивающихся стран находятся в неравном положении с точки зрения возможностей занятия должностей старших и начальных уровней. По их мнению, необходимо приложить больше усилий для увеличения набора кандидатов из развивающихся стран или непредставленных или недопредставленных стран, особенно кандидатов более молодого возраста. Одни члены Комиссии высказали мнение, что в рассматриваемом докладе не должен был освещаться вопрос о региональном многообразии, тогда как ряд других ее членов заявили, что не следует упускать из виду взаимосвязь между возрастной структурой и другими показателями многообразия.

134. Ряд членов Комиссии напомнили, что географическое многообразие и гендерный паритет — это два аспекта многообразия кадрового состава, которые закреплены в Уставе (см. пункт 3 статьи 101 и статью 8). Другие ее члены подчеркнули, что возрастное многообразие должно учитываться в системе управления людскими ресурсами, а организациям следует предусмотреть задачу его достижения в своих стратегиях обеспечения многообразия и всеохватности.

Решения Комиссии

135. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению представленную информацию о возрастной структуре персонала общей системы Организации Объединенных Наций;
- b) рекомендовать организациям общей системы публиковать более подробную и общедоступную информацию о возрастной структуре их персонала;
- c) рекомендовать организациям общей системы продолжать осуществлять меры и программы, направленные на поощрение многообразия поколений и содействие его обеспечению, а также на устранение препятствий для омоложения кадрового состава;
- d) рекомендовать организациям общей системы оказывать финансовую поддержку программам стажировок и аналогичным программам для кандидатов из развивающихся стран;
- e) поручить своему секретариату отслеживать в организациях динамику возрастной структуры и представить Комиссии доклад по этому вопросу на ее весенней сессии 2030 года.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Многообразие: мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций

136. Многообразие является неотъемлемым элементом деятельности Организации Объединенных Наций, что отражено в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, который 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 подбора персонала на возможно более широкой географической основе». В этой связи принцип справедливого географического распределения заложен в общеорганизационной культуре, в положениях о персонале и в стратегиях, инструкциях, руководящих принципах, процедурах и практике в области найма персонала, но при этом следует учитывать, что при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

137. КМГС рассмотрела доклады о кадровом многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций, включая географическое многообразие, в 2011, 2014, 2017 и 2021 годах. На своей девяносто второй сессии в 2021 году при рассмотрении доклада, озаглавленного «Мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций», члены Комиссии высказали мнение, что в будущих докладах по вопросу о географическом многообразии было бы важно представлять дополнительную информацию и тенденции по тем организациям, в которых имеются системы желательных квот, в частности по должностям, на которые эти квоты не распространяются, например по должностям, финансируемым за счет внебюджетных ресурсов. Это, по их мнению, даст более полную картину географического многообразия. В этой связи Комиссия настоятельно призвала (A/76/30, п. 165):

а) организации увеличить число имеющихся должностей для справедливого географического распределения в тех организациях, в которых установлены целевые показатели или желательные квоты;

б) организации, в которых отсутствуют целевые показатели, обеспечивать справедливую географическую представленность в целях установления четких показателей для отслеживания прогресса в этом отношении;

в) организации публиковать более подробную и общедоступную информацию о многообразии, в частности о гендерных, возрастных и географических характеристиках;

д) свой секретариат отслеживать тенденции в организациях в отношении географического распределения и представить соответствующую информацию Комиссии в контексте ее следующего доклада о многообразии.

138. В своей резолюции 76/240 Генеральная Ассамблея отметила отсутствие официальных руководящих указаний относительно географического распределения в 19 участвующих организациях и призвала Комиссию выявить передовой опыт и предоставить организациям общей системы консультации относительно путей содействия географическому многообразию. В соответствии с этой резолюцией доклад, подготовленный секретариатом и представленный Комиссии,

был подготовлен на основе информации, собранной с помощью опросной анкеты о географическом многообразии, которая была направлена организациям общей системы и на которую по состоянию на 31 декабря 2023 года ответили 24 организации¹⁶. В указанном докладе использовались те же географические группы, которые используются Ассамблеей.

139. Шесть ответивших на анкету организаций — Организация Объединенных Наций, МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ИКАО — установили с помощью квот и желательных квот критерии справедливой представленности государств-членов в своих организациях, но при этом базисные цифры, факторы и весовые коэффициенты, используемые каждой организацией, различаются. В таблице 4 ниже указано число имевшихся в этих организациях должностей, подлежащих справедливому географическому распределению, в 2023 году. В общей сложности по состоянию на 31 декабря 2023 года в указанных шести организациях насчитывалось 9757 таких должностей, в то время как общее число сотрудников категории специалистов и выше в шести организациях составляло 20 924 человека, а всего в общей системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года насчитывалось 42 310 сотрудников категории специалистов и выше. В таблице 5 приводится информация о том, сколько государств представлено в организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года.

Таблица 4

Число имеющихся должностей, подлежащих справедливому географическому распределению, в 2023 году

<i>Организация</i>	<i>Год</i>	<i>Число имеющихся должностей, подлежащих справедливому географическому распределению</i>	<i>Число сотрудников категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2023 года (для справки)</i>
Организация Объединенных Наций	2023	3 813	12 410
МОТ	2023	762	1 340
ФАО	2023	1 368	1 766
ЮНЕСКО	2023	850	1 139
ВОЗ	2023	2 682	3 914
ИКАО	2023	282	355

¹⁶ На опросную анкету ответили Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, БАПОР, МТЦ, МОТ, ФАО, ВПП, ЮНЕСКО, ВОЗ, ИКАО, МСЭ, ВОИС, МФСР, МАГАТЭ, ООН-Туризм, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, Международный трибунал по морскому праву, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний и ПАОЗ. Не были получены ответы от ВПС, ВМО, ИМО, ЮНИДО и Международного органа по морскому дну.

Таблица 5
Число государств, представленных в организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Число государств-членов					Общее число представленных государств
	Всего	Непредставленные	Недопредставленные	Представленные в пределах квоты	Представленные сверх квоты	
Организация Объединенных Наций	193	21 (10,9%)	39 (20,2%)	103 (53,4%)	30 (15,5%)	172 (89,1%)
МОТ	187	62 (33,2%)	12 (6,4%)	65 (34,8%)	48 (25,7%)	125 (66,8%)
ФАО	194	22 (11,3%)	14 (7,2%)	148 (76,3%)	10 (5,2%)	172 (88,7%)
ЮНЕСКО	194	40 (20,6%)	50 (25,8%)	79 (40,7%)	25 (12,9%)	154 (79,4%)
ВОЗ	197	42 (21,3%)	17 (8,6%)	95 (48,2%)	43 (21,8%)	155 (78,7%)
ИКАО	193	105 (54,4%)	20 (10,4%)	38 (19,7%)	30 (15,5%)	88 (45,6%)

140. В 2023 году число государств-членов, которые не были представлены в трех или более организациях с установленными желательными квотами, увеличилось до 43 (22 процента) (см. приложение XVI), в то время как в 2019 году таких стран насчитывалось 39 (20 процентов). На долю Азиатско-Тихоокеанского региона приходится больше всего непредставленных (17) и недопредставленных (6) стран. Ни в одной из указанных шести организаций с установленными желательными квотами не представлены Вануату, Катар, Маршалловы Острова, Палау и Тувалу. Вместе с тем число государств-членов, недопредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами, сократилось в 2023 году до 11 стран (6 процентов) (см. приложение XVII), тогда как в 2019 году оно составляло 14 стран (7 процентов). Число государств-членов, которые были представлены сверх квоты в трех или более организациях с установленными желательными квотами, также сократилось в 2023 году — до 28 стран (15 процентов) (см. приложение XVIII), в то время как в 2019 году таких стран насчитывалось 30 (16 процентов). Из 28 стран, которые представлены сверх квоты в указанных 6 организациях, 10 африканских стран и 8 европейских стран представлены сверх квоты по меньшей мере в трех организациях.

141. В приложении XIX содержится информация об общем числе сотрудников на должностях старшего звена и/или уровня принятия решений (а именно на должностях уровня С-5, Д-1, Д-2, помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря) из государств-членов, недопредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами (см. приложение XVII), по состоянию на 31 декабря 2023 года. В приложении XX содержатся сведения об общем числе сотрудников на должностях старшего звена и/или уровня принятия решений из государств-членов, представленных сверх квоты в трех или более организациях с установленными желательными квотами (см. приложение XVIII), по состоянию на 31 декабря 2023 года.

142. Среди ответивших на анкету организаций никаких официальных руководящих принципов географического распределения не имелось у 18 организаций (см. таблицу 6). За исключением ЮНОПС, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, МФСР и МАГАТЭ, 13 организаций представили данные о числе стран, которые не были представлены в их организациях, на основе перечня из 193 стран, являющихся членами Генеральной Ассамблеи. В таблице 6 приводится информация о положении дел с географическим многообразием в этих организациях по состоянию

на 31 декабря 2023 года. Хотя в таких организациях, как БАПОР, МТЦ, ООН-Туризм, Международный трибунал по морскому праву и Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, работают сотрудники из ряда стран, эти организации представляют собой небольшие структуры, насчитывающие в совокупности менее 300 сотрудников категории специалистов и выше (см. приложение XXII). Только четыре организации — ПРООН, ЮНИСЕФ, Структура «ООН-женщины» и Международный трибунал по морскому праву — сообщили о наличии каких-либо мер, предусматривающих четкие показатели для отслеживания прогресса в достижении географического многообразия.

Таблица 6

Географическое многообразие в организациях, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения, по состоянию на 31 декабря 2023 года

<i>Организация</i>	<i>Число стран, не представленных среди сотрудников категории специалистов и выше</i>	<i>Наличие мер, предусматривающих четкие показатели для достижения географического многообразия кадрового состава</i>
ПРООН	17	Имеются
ЮНФПА	29	Информация не была предоставлена
ЮНОПС	Информация не была предоставлена	Информация не была предоставлена
УВКБ ООН	Информация не была предоставлена	Отсутствуют
ЮНИСЕФ	Информация не была предоставлена	Имеются
БАПОР	128	Отсутствуют
МТЦ	98	Отсутствуют
ВПП	46	Отсутствуют
МСЭ	94	Отсутствуют
ВОИС ^a	71	Информация не была предоставлена
МФСР	Информация не была предоставлена	Информация не была предоставлена
МАГАТЭ	Информация не была предоставлена	Информация не была предоставлена
ООН-Туризм	127	Отсутствуют
Структура «ООН-женщины»	59	Имеются
ЮНЭЙДС	92	Отсутствуют
МТМП	183	Имеются
ОДВЗЯИ	105	Отсутствуют
ПАОЗ	3 (охватывает только страны Северной и Южной Америки)	Отсутствуют

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

^a См. пункт 144 настоящего доклада.

143. Из 18 ответивших на анкету организаций, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения, лишь 13 указали число стран, не представленных в их штате, и только 10 из этих 13 организаций представили список этих государств-членов¹⁷. Как указано в приложении XXI, по состоянию на 31 декабря 2023 года 64 страны не были представлены среди сотрудников пяти или более из предоставивших соответствующие данные 10 организаций, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения. Из них 26 стран относятся к Азиатско-Тихоокеанскому региону, а 14 стран — к Африканскому региону. Шесть стран не были представлены среди сотрудников девяти организаций, включая две страны из Азиатско-Тихоокеанского региона (Бруней-Даруссалам и Катар), две страны из региона Латинской Америки и Карибского бассейна (Багамские Острова и Сент-Китс и Невис) и две страны из региональной группы государств Западной Европы и других государств (Монако и Сан-Марино).

144. ВОИС — единственная организация, сообщившая о наличии конкретных правил или инструкций, касающихся региональной представленности. В приложении XXII содержится обобщенная информация о кадровом составе в разбивке по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года на основе данных, полученных от ответивших на анкету организаций. Рассматриваемая совокупность включает сотрудников категории специалистов и выше, работающих в организациях общей системы, ответивших на анкету, при этом использовалось разделение на географические регионы, установленное Генеральной Ассамблеей. Сотрудники из государств Западной Европы и других государств составляли 42 процента персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций. Сотрудники из государств Африки составляли почти четверть персонала, а наименьшая доля персонала приходилась на сотрудников из государств Восточной Европы. Информация о региональном многообразии среди сотрудников на должностях старшего звена и/или уровня принятия решений по состоянию на 31 декабря 2023 года приводится в приложении XXIII. В целом 50 процентов сотрудников на должностях старших уровней были выходцами из региональной группы государств Западной Европы и других государств. По должностям уровней С-5 (49 процентов), Д-1 (51 процент) и Д-2 (51 процент) наблюдалась схожая картина: большинство сотрудников были выходцами из региональной группы государств Западной Европы и других государств.

145. Восемь организаций¹⁸ сообщили, что их усилиям по достижению географического многообразия среди персонала ничто не препятствует. Двенадцать организаций¹⁹ сообщили, что в своих усилиях по достижению географического многообразия среди персонала они сталкиваются с препятствиями. Одно из препятствий, отмеченное многими организациями, заключалось в малом числе подходящих кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран. Кроме того, некоторые организации, главным образом те, которым необходимы узкоспециализированные технические эксперты, выразили особую

¹⁷ МСЭ, Международный трибунал по морскому праву и Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний не предоставили списки государств-членов, которые не представлены среди их персонала.

¹⁸ ПРООН, БАПОР, МСЭ, ООН-Туризм, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, Международный трибунал по морскому праву и ПАОЗ.

¹⁹ Организация Объединенных Наций, ЮНФПА, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, МТЦ, МОТ, ФАО, ВОЗ, ВОИС, МФСР, МАГАТЭ и Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

обеспокоенность по поводу ограниченного числа кандидатов подходящей квалификации из непредставленных или недопредставленных стран.

146. Возможные меры по улучшению ситуации в плане географического многообразия, предложенные ответившими на анкету организациями, включают в себя внедрение конкретных соответствующих инструкций, обеспечение согласованного внутреннего руководства и контроля, проведение целенаправленной и более эффективной информационно-разъяснительной работы и использование профессиональных и других сетей, налаживание партнерских отношений с государствами-членами для проведения целевых мероприятий по привлечению квалифицированных кадров и обмену знаниями, обеспечение внутренних руководящих указаний и конкретно учет географического многообразия при принятии решений о найме.

Обсуждение в Комиссии

147. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что общее описание ситуации и практики в области географического многообразия, представленное в докладе секретариата КМГС, хотя и заслуживает высокой оценки, не отражает в достаточной степени организационную специфику, чтобы можно было сделать значимые выводы, отметив при этом, что данный пункт повестки дня подпадает под действие статьи 16 статута КМГС. Сеть подтвердила приверженность организаций делу постоянного поощрения географического многообразия среди своего персонала при соблюдении основного принципа, заключающегося в найме наиболее достойных кандидатов, согласно указаниям их соответствующих руководящих органов, с помощью различных мер, в числе которых — проведение целенаправленной информационно-разъяснительной работы или уделение особого внимания непредставленным странам, как указано в докладе.

148. ФАМГС с обеспокоенностью отметила, что только в шести организациях установлены критерии справедливой представленности государств-членов. Кроме того, более 50 государств-членов оставались непредставленными или недопредставленными в трех или более из этих шести организаций, в которых установлены желательные квоты. ФАМГС подчеркнула, что географическое многообразие является неотъемлемым элементом задачи Организации Объединенных Наций по обеспечению высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Особую тревогу у ФАМГС вызвал тот факт, что некоторые организации рассматривают возможность ограничить право на занятие определенных должностей международных сотрудников кандидатами из конкретных стран. Такой подход противоречит духу равенства, закрепленному в Уставе, и подрывает принципы инклюзивности и равных возможностей. ФАМГС решительно выступила за активизацию и расширение существующих мер по улучшению ситуации в плане географического многообразия вместо того, чтобы вводить ограничения по национальному признаку. Такие меры должны включать в себя повышение эффективности использования программ для младших сотрудников категории специалистов, разработку общеорганизационных механизмов географической мобильности и обеспечение того, чтобы нынешний пакет вознаграждения оставался привлекательным и соответствовал поставленным целям. По мнению ФАМГС, эти шаги будут способствовать формированию более многообразного и инклюзивного штата сотрудников, что в конечном счете укрепит способность Организации Объединенных Наций эффективно выполнять свою глобальную миссию.

149. ККСАМС отметил важность обеспечения ясности относительно того, как оценивается географическое многообразие, поскольку это имеет серьезные последствия в плане укомплектования штатов. Например, в Секретариате

Организации Объединенных Наций система географической представленности основывается главным образом на размере взносов. Строгое применение этой системы не будет способствовать увеличению числа сотрудников из Африки, что важно в контексте борьбы с расизмом, а будет в основном благоприятствовать крупным донорам, которые в настоящее время недопредставлены. В УВКБ ООН используется гражданство в качестве косвенного показателя в отсутствие показателей многообразия, основанных на данных об этническом происхождении сотрудников. ВПП использует всеобъемлющее понятие «глобального Юга», хотя неясно, как оно определяется и действительно ли оно способствует обеспечению многообразия, учитывая, что среди самих государств глобального Юга имеются представленные сверх квоты и недопредставленные страны. Вместо этого в данном вопросе следует опираться на четкие результаты анализа и данные. В этой связи ККСАМС считает, что при рассмотрении вопроса о многообразии необходимо учитывать и другие элементы. Одна из трудностей заключается в обеспечении многообразия внутри регионов в качестве способа взаимного обогащения идеями и расширения опыта. Из-за местонахождения региональных отделений иногда в рамках регионов могут преобладать граждане определенных стран. ККСАМС отметил, что язык также является проблемой и поэтому следует рассмотреть вопрос о поощрении многоязычия. Помимо географической представленности, необходимо также изучить вопрос о региональной представленности на должностях уровня принятия решений, и совершенно очевидно, что у организаций не все хорошо в этом плане. Что касается продвижения вперед и обеспечения более эффективного использования организациями внутреннего экспертного потенциала, то ККСАМС призвал организации предоставлять национальным сотрудникам из недопредставленных стран больше возможностей для перехода в категорию международных сотрудников и высказал мнение, что географическая представленность должна распространяться только на должности международных сотрудников, а не на все должности.

150. ЮНИСЕРВ приняла к сведению информацию, представленную в отношении Секретариата Организации Объединенных Наций, МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ИКАО, в частности существующие правила и методологию, касающиеся установленных квот и желательных квот. По вопросу о региональной представленности ЮНИСЕРВ отметила, что организации, у которых нет специальных правил или инструкций в отношении региональной представленности, могут предусматривать отслеживание набора персонала с учетом принадлежности к региональным группам в рамках своих целей, планов действий или договоров со старшими руководителями. По мнению ЮНИСЕРВ, то, что подобные цели ставятся для руководителей, может привести к общей путанице и смешению понятий набора персонала с учетом принадлежности к региональным группам и набора персонала с учетом желательных квот. Кроме того, набор персонала с учетом принадлежности к региональным группам иногда приводит к непредвиденным последствиям в виде отказа от найма кандидатов из недопредставленных государств-членов, входящих в региональные группы, которые уже в достаточной степени представлены среди персонала. Что касается трудностей, с которыми сталкиваются организации при достижении географического многообразия, то ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность тем, что, к сожалению, постоянно распространяется мнение о «небольшом числе подходящих кандидатов» или «желающих» из непредставленных или недопредставленных стран. При наличии квот инструкции могут непреднамеренно приводить к тому, что кандидаты будут признаваться неподходящими для оправдания отказа в найме кандидатов из недопредставленных стран. Это не означает, что кандидаты объективно неподходящие. ЮНИСЕРВ отметила, что реализация стратегий по достижению географического многообразия не должна осуществляться в ущерб другим начинаниям, таким как достижение гендерного равенства и расширение прав и

возможностей женщин на рабочем месте. Стремление к набору персонала на широкой географической основе не должно непреднамеренно приводить к снижению числа принимаемых на работу женщин. Как верно отражено в докладе, представленном секретариатом КМГС, географическое многообразие и гендерное разнообразие должны быть взаимосвязаны и не должны рассматриваться в отрыве друг от друга, при этом в стратегиях обеспечения географического многообразия должны учитываться гендерные аспекты.

151. ЮНИСЕРВ заявила, что в тех случаях, когда сотрудники набираются из недопредставленных стран, следует прилагать усилия для создания необходимых условий, способствующих их удержанию. Поэтому информационно-разъяснительная работа не должна осуществляться в ущерб уже набранным сотрудникам, то есть организациям необходимо создать эффективную систему удержания сотрудников и стратегического планирования, а в рамках информационно-разъяснительной работы сотрудникам должна оказываться помощь в подаче заявок и прохождении отбора на должности более высокого уровня. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что решение проблемы структурного расизма в общей системе Организации Объединенных Наций может помочь не только в наборе и удержании персонала, но и в продвижении сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран глобального Юга на руководящие должности. ЮНИСЕРВ отметила, что система желательных квот, установленная в 1960 году, и основные критерии, определенные в 1988 году, остались неизменными, несмотря на изменения в населении государств-членов, в экономике стран, на мировых рынках и в квалификации потенциальных кандидатов. По мнению ЮНИСЕРВ, тезис о том, что «всем организациям следует принять меры по поддержанию справедливого географического распределения на всех должностях», является примером смешения понятий представленности по странам и регионам и систем желательных квот или установленных квот. Когда звучит призыв ко всем организациям принять меры, необходимо, чтобы эти меры были последовательными, согласованными и основывались на соответствующих мандатах, которыми наделены организации. Хотя многообразия никогда не удастся достичь с помощью универсального подхода, ЮНИСЕРВ приветствует общесистемное изучение подходов к достижению географического многообразия кадрового состава.

152. Комиссия вновь подтвердила важность географического многообразия кадрового состава в системе Организации Объединенных Наций. Комиссия также подчеркнула, что принципы справедливого географического распределения и гендерного равенства — единственные элементы многообразия кадрового состава, закрепленные в Уставе. По мнению некоторых членов Комиссии, организациям было бы полезно продолжать проработку критериев, которые они используют для набора персонала «на как можно более широкой географической основе» в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава.

153. Комиссия была проинформирована о том, что обеспечение географического многообразия в организациях общей системы Организации Объединенных Наций зависит от внутренних факторов, таких как инструкции и практика, касающиеся отбора кандидатов, показатели выхода сотрудников на пенсию, бюджеты организаций, источники финансирования и изменения в организационной структуре и организационной культуре, а также от внешних факторов, таких как экономика стран, изменения на мировых рынках труда и квалификация потенциальных кандидатов. Комиссия напомнила, что принцип справедливого географического распределения прорабатывался государствами-членами на протяжении десятилетий, в частности по линии мандата Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которым была установлена система желательных квот. Она отметила, что в организациях, имеющих системы желательных квот, в базисную цифру включена лишь часть всех должностей. Кроме того, Ассамблея и другие

соответствующие руководящие органы организаций общей системы приняли решение об учете таких факторов, как членство, взнос и численность населения, а также об использовании весовых коэффициентов для определения желательных квот. Комиссия также отметила, что при определении желательных квот в Секретариате Организации Объединенных Наций из всех факторов влияние взноса в бюджет больше в относительном выражении, поскольку ему придается больший вес. Некоторые члены Комиссии отметили, что фактор численности населения имеет меньший вес и поэтому эти методологии не являются справедливым подходом, поскольку более широкую представленность имеют страны с более крупной экономикой.

154. Комиссия отметила, что методологии географического распределения не являются едиными для всех организаций общей системы. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что нынешние демографические характеристики персонала общей системы напрямую коррелируют со структурой финансирования системы Организации Объединенных Наций. Члены Комиссии отметили, что только 6 из 24 ответивших на анкету организаций установили критерии с помощью системы желательных квот. Лишь четыре организации сообщили о наличии каких-либо показателей для отслеживания прогресса в достижении географического многообразия. Комиссия также отметила, что большинство организаций не располагают какими-либо инструментами для представления отчетности и не имеют стратегий, специально разработанных для поощрения географического многообразия.

155. В ответ на запрос Секретариат Организации Объединенных Наций проинформировал Комиссию о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [77/278](#) от 18 апреля 2023 года просила Генерального секретаря обновить систему желательных квот в Секретариате с 1 января 2024 года и внести в нее следующие изменения: а) распространить систему желательных квот на все финансируемые по линии регулярного бюджета должности категории специалистов и выше, в том числе в специальных политических миссиях и операциях по поддержанию мира, за исключением должностей языковых сотрудников; б) ежегодно обновлять расчет нижнего и верхнего пределов желательных квот для всех государств-членов, используя самые последние базисные цифры и данные о количестве государств-членов; и с) пересматривать систему желательных квот каждые пять лет.

156. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что, несмотря на важность желательных квот, сами по себе они не обеспечивают всеобъемлющее решение вопроса о географическом многообразии. Другие члены Комиссии заявили, что использование желательных квот имеет большое значение и было четко предписано Генеральной Ассамблеей при рассмотрении вопроса о географическом многообразии в Секретариате Организации Объединенных Наций, однако оно не дает более широкого представления о географическом многообразии. Кроме того, была выражена обеспокоенность по поводу использования региональных групп Организации Объединенных Наций для отслеживания ситуации с географическим многообразием, поскольку эти группы предназначены в первую очередь для других целей.

157. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность по поводу непропорционально большой представленности определенных региональных групп среди сотрудников категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. По их мнению, относительно большая представленность сотрудников из определенных регионов является проблемой, которую организациям необходимо решить.

158. Некоторые члены Комиссии отметили, что принцип Ноблемера был разработан для того, чтобы обеспечить географическое многообразие среди персонала общей системы. Комиссия отметила, что организации добились успеха в реализации принципа Ноблемера, но не в области географического распределения.

159. Некоторые члены Комиссии подчеркнули актуальность рекомендаций, сформулированных Комиссией в 2021 году, и заявили, что, поскольку значительного прогресса достигнуто не было, усилия и работа Комиссии в этой области должны быть продолжены. По их мнению, в отчетность организаций о людских ресурсах необходимо включать информацию о национальном составе сотрудников на штатных и внештатных должностях, финансируемых из внебюджетных средств, в том числе о национальном составе сотрудников категории общего обслуживания и лиц, не являющихся сотрудниками. Это позволило бы получить более полную картину того, какая в организациях общей системы складывается ситуация в плане справедливой географической представленности. Для них очевидно, что система желательных квот недостаточна для оценки справедливости распределения должностей, тем более что квоты предусмотрены только в 6 из 24 организаций общей системы. Они также высказали мнение, что отчетность о региональной представленности является полезным дополнением к отчетности по странам, но не должна заменять собой такую отчетность.

160. Некоторые члены Комиссии отметили, что, хотя вопрос о справедливом географическом распределении обсуждается уже много лет, реальность такова, что ввиду большого числа заинтересованных сторон и соответствующих финансовых взносов трудно выработать четкие критерии. По их мнению, организациям системы Организации Объединенных Наций необходимо активнее управлять многообразием посредством инструкций, программ и руководящих принципов по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности; в рамках обязательства старшего руководства и департаментов людских ресурсов по формированию кадровых резервов; и путем мониторинга и отслеживания прогресса в достижении поставленных целей, касающихся географического распределения.

161. Некоторые члены Комиссии указали на то, что в Уставе первостепенное значение придается компетентности и при этом признается, что должное внимание следует уделять географическому многообразию. Они также отметили, что потребуется время, чтобы заметить определенный прогресс в том, что касается ситуации с непредставленными, недопредставленными и представленными сверх квоты государствами-членами. Большинство сотрудников общей системы не покинут свои организации до выхода на пенсию, а это значит, что будет меньше вакантных должностей и, следовательно, возможностей для того, чтобы ликвидировать этот пробел и увидеть изменения в плане географического многообразия и других элементов разнообразия кадрового состава.

162. Комиссия приняла к сведению программы, которые уже осуществляются в организациях, и различную степень заинтересованности руководящих органов в достижении и сохранении справедливой географической сбалансированности в тех организациях, где установлены желательные квоты. Она подчеркнула важность целенаправленных и постоянных усилий, в том числе информационно-разъяснительной работы. Было также признано, что, учитывая разнообразие организаций, могут потребоваться различные подходы к решению вопроса многообразия. Было бы полезно получить дополнительную информацию и проанализировать передовой опыт и достигнутые результаты, особенно ввиду того, что некоторые инициативы являются относительно новыми.

163. Комиссия отметила, что Генеральный секретарь продолжает включать в свои договоры со старшими руководителями в Секретариате Организации

Объединенных Наций показатель эффективности работы, касающийся набора на подлежащие географическому распределению должности кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что Комиссия могла бы изучить аналогичную практику в других организациях и оценить эффективность этих мер, с тем чтобы рекомендовать внедрить схожую практику во всех организациях общей системы. Для этого Комиссия может обратиться к секретариату КСР за помощью в том, что касается данных и информации, а также экспертных знаний.

164. Некоторые члены Комиссии отметили, что при рассмотрении вопроса о многообразии и формулировании выводов Комиссии следует опираться на уже утвержденные ею документы, в том числе на нормы поведения, в которых подчеркивается уважение принципа равноправия мужчин и женщин и равноправия больших и малых наций, а также на основные положения КМГС, касающиеся управления людскими ресурсами. В 2018 году в эти основные положения был добавлен конкретный компонент, касающийся кадрового многообразия, что было с удовлетворением отмечено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 73/273. В тексте, посвященном этому компоненту, указано, что кадровый состав общей системы должен отличаться многообразием с самых разных точек зрения, включая справедливое географическое распределение и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников и людей с инвалидностью; также в него включен ряд полезных показателей. Было предложено, чтобы в дальнейшем Комиссия применяла комплексный подход к многообразию, который предусматривается документами самой Комиссии и применяется некоторыми организациями, добившимися прогресса в области многообразия. Было также отмечено, что во всех регионах есть женщины и мужчины и поэтому гендерные и географические аспекты должны рассматриваться вместе, в том числе во избежание противоречивых результатов.

165. Комиссия признала, что в системе Организации Объединенных Наций существует множество процессов обзора и контроля, в том числе по гендерным вопросам (Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин) и по вопросам инвалидности (Стратегия Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью), а в последнее время — в рамках стратегии Генерального секретаря по обеспечению географического многообразия. В этой связи, по мнению некоторых членов, важно обеспечить, чтобы Комиссия дополняла, а не дублировала эти процессы, и оказывать организациям поддержку в выполнении их мандатов.

166. По мнению некоторых членов Комиссии, общей системе Организации Объединенных Наций пошло бы на пользу проведение дополнительного исследования по этому вопросу, включая меры, принятые организациями. Такое исследование должно включать в себя изучение возможностей увеличения базисной цифры, определяющей число должностей, подлежащих справедливому географическому распределению, путем включения в нее внебюджетных должностей, таких как должности международных сотрудников категории специалистов в миротворческих и политических миссиях, а также возможностей установления общего набора стандартов, применимых к различным методологиям в разных организациях. Некоторые члены Комиссии отметили, что, хотя изменение статус-кво потребует времени, у Комиссии есть возможность изучить существующие аномалии. Учитывая важность этого вопроса, некоторые члены Комиссии предложили создать рабочую группу по улучшению ситуации с географической представленностью и включить этот пункт в повестку дня Комиссии после завершения текущего всеобъемлющего обзора пакета вознаграждения. Другие

члены Комиссии высказали мнение, что создание такой рабочей группы преждевременно.

Решения Комиссии

167. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению информацию о географическом многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций;
- b) рекомендовать организациям, в которых установлены целевые показатели или желательные квоты для обеспечения справедливого географического распределения, рассмотреть возможность увеличения числа соответствующих должностей;
- c) рекомендовать организациям, в которых отсутствуют целевые показатели для обеспечения справедливого географического распределения, установить показатели для отслеживания прогресса в этом отношении;
- d) рекомендовать организациям общей системы публиковать более подробную и общедоступную информацию о географическом многообразии своего персонала и уточнить используемые в этой связи критерии;
- e) рекомендовать организациям включать в свои статистические данные о географическом многообразии информацию о внебюджетных должностях, должностях категории общего обслуживания и лицах, не являющихся сотрудниками;
- f) просить свой секретариат отслеживать в организациях тенденции, касающиеся географического распределения, включая передовую практику, и представить Комиссии доклад по этому вопросу на ее весенней сессии 2029 года.

В. Многообразие: мониторинг осуществления предусмотренных гендерных стратегий и достижения гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций

168. Комиссия играет важную роль в поддержке усилий по достижению гендерного баланса в кадровом составе общей системы Организации Объединенных Наций. Комиссия, руководствуясь своим статутом, выносит организациям общей системы рекомендации в отношении связанных с обеспечением гендерного баланса процедур набора персонала, которые соответствуют принципам Устава. Таким образом, гендерное равноправие в общей системе представляет собой важный вопрос, который Комиссия периодически рассматривает в соответствии со своим постоянным мандатом, предоставленным Генеральной Ассамблеей. Комиссия проводила обзор хода работы по обеспечению в организациях общей системы гендерного баланса среди сотрудников категории специалистов и выше в 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014, 2016, 2017 и 2021 годах.

169. На своей девяносто второй сессии, состоявшейся в 2021 году, Комиссия рассмотрела доклад, содержащий краткую информацию о прогрессе, достигнутом в обеспечении гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций, информацию о выполнении рекомендаций Комиссии и анализ имеющихся стратегий и мер по обеспечению гендерного равноправия. В ходе обсуждения доклада члены Комиссии отметили прогресс, достигнутый отчасти благодаря руководству в контексте общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета и коллективной воле всех организаций. Комиссия призвала

организации внимательнее относиться к анкетированию при увольнении, чтобы установить, почему женщины покидают организации быстрее, чем мужчины. Рассмотрев вопрос о представленности женщин в разбивке по регионам, Комиссия с обеспокоенностью отметила медленные темпы прогресса и дисбаланс между Западом и остальным миром. Она вновь выразила высказанную ею ранее обеспокоенность по поводу несоответствий при обеспечении сбалансированности между решением задач по достижению гендерных целевых показателей и по обеспечению географической представленности и отметила, что между этими двумя задачами должна существовать корреляция.

170. На своей девяносто второй сессии Комиссия постановила (см. [A/76/30](#), п. 188):

а) принять к сведению представленную в настоящем докладе информацию об имеющейся гендерной политике и принимаемых мерах по достижению гендерного паритета на должностях категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

б) настоятельно призвать организации продолжать осуществлять предусмотренные стратегии и меры по достижению гендерного баланса, включая рекомендации Комиссии, изложенные в ее предыдущих годовых докладах, утвержденных Генеральной Ассамблеей, обеспечивая при этом высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности кандидатов в соответствии со статьей 101 Устава, и настоятельно призвать организации, не имеющие целевых показателей по достижению гендерного баланса, установить четкие показатели для отслеживания прогресса в этом отношении;

с) просить свой секретариат продолжать отслеживать прогресс в деле достижения гендерного паритета в рамках всеобъемлющего доклада о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций и представить обновленную информацию в следующем очередном докладе.

171. В своей резолюции [73/273](#) Генеральная Ассамблея повторила обращенную к Комиссии просьбу, ранее высказанную в резолюции [72/255](#), продолжать представлять информацию о ходе достижения организациями общей системы Организации Объединенных Наций — в рамках осуществления ими предусмотренных гендерных стратегий и мер — целей, заключающихся в обеспечении равной численности мужчин и женщин и расширении географической представленности в общей системе, в том числе на должностях высокого уровня, с учетом положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций.

172. В соответствии с решениями, принятыми Комиссией на ее девяносто второй сессии, и во исполнение резолюций [72/255](#) и [73/273](#) Генеральной Ассамблеи на девяносто восьмой сессии Комиссии секретариат представил доклад, в котором содержится краткая информация о нынешней представленности женщин и мужчин в системе Организации Объединенных Наций, информация о выполнении рекомендаций Комиссии и анализ осуществляемых в настоящее время стратегий и мер, учитывающих гендерные аспекты, в целях содействия созданию условий работы, способствующих достижению гендерного баланса в организациях: набор персонала; отбор на должности более высокого уровня, продвижение по службе и осуществление стратегических назначений; стратегии в области удержания персонала; стратегии в области обеспечения баланса между работой и личной жизнью; обеспечение осведомленности по гендерным вопросам и нормам поведения; и обеспечение мониторинга и подотчетности. Кроме того, в докладе представлены информация о последних событиях в деле достижения гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций и подробные сведения об общесистемном сотрудничестве в рамках усилий по достижению

гендерного паритета. Информация и данные, содержащиеся в докладе секретариата, были получены от Структуры «ООН-женщины»; посредством анкетного опроса, который был проведен КМГС с февраля по апрель 2024 года среди всех организаций общей системы и в ходе которого ответы были получены от 23 организаций; и из базы данных КСР по кадровой статистике.

173. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2021 года составляла 47,0 процента по сравнению с 44,2 процента по состоянию на 31 декабря 2017 года, о чем Комиссия была проинформирована на ее девяносто второй сессии (см. приложение XXIV к настоящему докладу). Тем не менее прогресс в достижении гендерного паритета остается неравномерным как по географическому положению, так и по классам должностей. Сохраняется недостаточная представленность женщин на уровне среднего и старшего управленческого звена, особенно на должностях класса С-5 и уровня директоров. Представленность женщин в местах службы за пределами штаб-квартир улучшилась, однако она все еще значительно ниже, чем в местах расположения штаб-квартир, причем по всем классам должностей.

174. Женщины по-прежнему недостаточно представлены на уровне С-3 и выше, хотя на уровне С-3 наблюдается прогресс: к 2021 году их доля составила 49 процентов. Однако общая тенденция свидетельствует о том, что перепредставленность женщин на начальных уровнях автоматически не приводит к пропорциональной представленности на более высоких уровнях. В период с 2011 по 2021 год доля женщин на должностях уровня Д-1 и Д-2 выросла по меньшей мере на 10 процентных пунктов, однако паритет в плане представленности по-прежнему не достигнут, и их доля составляет 42 процента и 37 процентов соответственно. В то же время в категории «Неклассифицированные должности» представленность женщин к 2021 году составила 47 процентов.

175. По состоянию на 31 декабря 2021 года в 21 структуре (по сравнению с 18 в 2017 году) общая представленность женщин составляла от 40 до 49 процентов, а в 5 структурах (по сравнению с 11 в 2017 году) этот показатель был ниже 40 процентов. Однако, поскольку исторически сложилось так, что женщины перепредставлены на должностях начальных уровней, показатель общей представленности женщин в каждой структуре не отражает различий в уровне их представленности по классам должностей. Структуры с наименьшими показателями представленности женщин в основном имеют мандаты в технических областях, что свидетельствует о сохраняющейся профессиональной сегрегации в системе Организации Объединенных Наций. Дополнительная информация о сотрудниках в разбивке по гендерному признаку, структурам и уровням должностей приводится в приложении XXV к настоящему докладу.

176. В период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года доля женщина среди кандидатов на должности категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций составляла 41,9 процента, что больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом, когда этот показатель составлял 35,5 процента. Это свидетельствует о том, что активизация усилий позволила привлечь больше кандидатов-женщин и повысить привлекательность Организации Объединенных Наций как работодателя. По сравнению с предыдущим отчетным периодом несколько возросла доля женщин среди кандидатов, включенных в короткий список, увеличившись до 44,4 процента с 42,3 процента, и кандидатов, включенных в реестр, увеличившись до 51,9 с 48,5 процента. Особенно это касается кандидатов на должности уровня С-1, где доля женщин была наибольшей практически на всех этапах отбора персонала. Уровень Д-2 по-прежнему является уровнем с наименьшей долей отобранных женщин — 27 процентов.

177. В большинстве случаев увольнение как мужчин, так и женщин было связано с истечением срока действия контракта, увольнением по собственному желанию или выходом на пенсию. Самой распространенной причиной увольнения как среди женщин, так и среди мужчин стало истечение срока действия контракта — 32,4 процента и 32,1 процента соответственно. Доля увольнений по собственному желанию среди женщин (29,4 процента) была выше, чем среди мужчин (23,4 процента). Несмотря на более низкую представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше — 47,0 процента, в течение отчетного периода на них пришлось 52,6 процента общего числа увольнений по собственному желанию. Выход на пенсию стал причиной увольнения 17,8 процента женщин по сравнению с 22,6 процента мужчин. Эта разница может отражать исторически сложившийся гендерный дисбаланс, но может и служить долгосрочным показателем того, остаются ли женщины работать в системе Организации Объединенных Наций так же долго, как и мужчины.

178. Что касается региональной представленности женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, то текущая тенденция вполне соответствует предыдущим годам. В период с 2019 по 2022 год доля женщин в целом увеличилась во всех регионах, при этом рост данного показателя составил от 2,4 процента (государства Западной Европы и другие государства) до 5,1 процента (Восточная Европа). В 2022 году представленность женщин из всех регионов, за исключением Африки, составила более 40 процентов и превысила 50 процентов по трем регионам — Восточная Европа (53,5 процента), государства Западной Европы и другие государства (53,1 процента) и Латинская Америка и Карибский бассейн (51,5 процента). Регионом с наиболее высоким процентным показателем совокупной доли женщин в общей системе Организации Объединенных Наций в 2022 году (47,81 процента) были государства Западной Европы и другие государства, как и в 2004, 2006, 2008, 2012 и 2019 годах. Доля женщин-специалистов из Азии, включая Тихоокеанский регион (19,06 процента), Африки (16,95 процента), Латинской Америки и Карибского бассейна (8,18 процента) и Восточной Европы (7,83 процента), в совокупности составляет 52,2 процента. Эти выводы еще больше подчеркивают необходимость для структур Организации Объединенных Наций сосредоточиться исключительно на необходимых мерах по расширению представленности женщин из всех региональных групп на сбалансированной основе.

179. В большинстве организаций определены стратегии и меры, направленные на достижение гендерного баланса (см. приложение XXVI). Организации общей системы реализуют широкий круг стратегий по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей с целью помочь сотрудникам установить баланс между профессиональной и личной жизнью. Все ответившие на анкету организации, кроме шести, внедрили гендерную стратегию. Эффективная стратегия обеспечения гендерного баланса требует твердой приверженности и лидерства со стороны высшего руководства, а также того, чтобы руководители и сотрудники на всех уровнях были осведомлены об этой стратегии и о тех действиях, которые от них ожидаются.

180. Необходимо продолжать в рамках всей системы работу по предотвращению, пресечению и искоренению сексуальных домогательств в полном соответствии с деятельностью Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций и ее преемницы, Исполнительной группы Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств в системе Организации Объединенных Наций и реагированию на них. Многие структуры Организации Объединенных Наций приняли конкретные меры по обеспечению многообразия и инклюзивности, в частности по борьбе с расизмом в трудовых коллективах. По

результатам общесистемного опроса, проведенного Структурой «ООН-женщины» в 2022 году, только 55 процентов опрошенных структур сообщили, что они занимаются конкретно проблемами пересечения вопросов гендерной идентичности с вопросами расы, этнической принадлежности или сексуальной ориентации, что крайне важно для содействия обеспечению многообразия в целом на рабочем месте.

Обсуждение в Комиссии

181. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению документ, представленный секретариатом КМГС, отметив при этом, что данный пункт повестки дня подпадает под действие статьи 16 статута КМГС. Она далее отметила, что организации в полной мере привержены делу обеспечения гендерного паритета, а общесистемная стратегия Генерального секретаря по достижению гендерного паритета играет важную роль в этом отношении, о чем свидетельствует общее увеличение доли женщин, в частности на должностях старшего уровня. Вместе с тем Сеть считает, что достижение гендерного паритета требует постоянных усилий по мониторингу эффективности кадровой политики и практики в части вознаграждения с учетом гендерных аспектов, и именно здесь КМГС играет важнейшую роль. Сеть заявила, что организации с нетерпением ожидают, когда это стремление к достижению гендерного паритета найдет отражение в самой Комиссии.

182. ФАМГС отметила, что Организация Объединенных Наций прочно закрепила принцип гендерного равноправия в своих основных руководящих документах, таких как Устав и Всеобщая декларация прав человека, что подчеркивает давнюю приверженность делу обеспечения равенства между мужчинами и женщинами во всех сферах. ФАМГС напомнила, что это обязательство было подкреплено Пекинской декларацией и Платформой действий 1995 года, в которых была поставлена задача добиться к 2000 году равной представленности мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше. Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала в своих резолюциях, что от Организации Объединенных Наций как организации, ответственной за установление глобальных норм и стандартов, ожидается, что ее структуры будут подавать пример в плане гендерного паритета. В этой связи ФАМГС высоко оценила ключевую роль Комиссии в рассмотрении практики, направленной на достижение гендерного баланса, и вынесении рекомендаций, касающихся такой практики, а также в проведении периодических обзоров с 1985 года. Она отметила прогресс в достижении гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций: представленность женщин на должностях категории специалистов и выше увеличилась до 47 процентов. Вместе с тем она также отметила, что, несмотря на эти усилия, прогресс в достижении гендерного паритета является неравномерным и сопровождается такими проблемами, как региональные диспропорции и более высокие показатели увольнения среди женщин. Комиссия подчеркнула необходимость проведения более подробного анкетирования при увольнении и установления четких показателей для отслеживания прогресса в обеспечении гендерного баланса. По мнению ФАМГС, постоянный мониторинг и систематический учет гендерных аспектов при разработке стратегий должны быть в центре внимания всех организаций, поскольку они по-прежнему имеют решающее значение для достижения целей Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного паритета. Таким образом, она повторила неоднократный призыв Комиссии предоставлять больше данных, особенно о привлечении и удержании квалифицированных кадров. Кроме того, ФАМГС выразила надежду на принятие специальных мер и комплексных стратегий по привлечению женщин, их набору и обеспечению их карьерного роста, особенно женщин из

недопредставленных регионов. По ее мнению, для создания справедливой и инклюзивной рабочей среды, соответствующей обещанию не оставить никого без внимания, данному в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, необходимы эффективное применение существующих стратегий, умелое руководство и приверженность делу борьбы со всеми формами дискриминации и видами проступков.

183. ККСАМС подчеркнул, что отсутствие гендерного равноправия среди сотрудников категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций следует рассматривать прежде всего как проблему дискриминации по своей сути, учитывая, что процентная доля женщин на должностях более высокого уровня существенно ниже. ККСАМС отметил, что среди учреждений наблюдается тенденция, когда на должности более высокого уровня женщины набирают из числа внешних кандидатов, вместо того чтобы повышать сотрудниц внутри организации, что не способствует устранению этой предвзятости и свидетельствует об отсутствии эффективного механизма выявления будущих руководителей среди женщин, набранных на должности более низкого уровня. Необходимо принять эффективные меры для содействия продвижению женщин по службе и обеспечить, чтобы продвижение по службе не всегда было связано с необходимостью жертвовать желанием завести детей, в частности в учреждениях, где предусмотрена ротация, хотя многие женщины и так отдают предпочтение работе, а не созданию семьи. В рамках пакета вознаграждения должна оказываться необходимая поддержка, в том числе семьям, в которых оба супруга работают, помимо предоставления родительского отпуска. Если мобильность обязательна, она должна поощряться, а также должен быть предусмотрен гибкий режим работы. По мнению ККСАМС, весьма возмутительным является тот факт, что после всех усилий, приложенных за все время для разработки инициатив и стратегий, Структура «ООН-женщины» и другие небольшие структуры оказались единственными организациями, в которых на руководящих должностях работает больше женщин, в то время как в других организациях их доля в целом составляет от 36 до 46 процентов и едва достигает максимального среднего значения в 47 процентов, причем такое же расхождение наблюдается и на должностях более высокого уровня. По его мнению, этот вопрос следует рассматривать с интерсекциональной точки зрения, что еще больше демонстрирует дискриминацию женщин, если взять данные в разбивку по различным аспектам многообразия. ККСАМС с обеспокоенностью отметил, что во многих организациях принцип, согласно которому «при практически одинаковой квалификации» предпочтение отдается кандидату-женщине, а не мужчине, не применяется справедливым образом или для достижения четких целей. Необходимо устранить неосознанную (или осознанную) гендерную предвзятость. Текущее положение дел становится еще более очевидным, если учесть другие формы предвзятости, будь то расовая предвзятость или предвзятое отношение к женщинам-инвалидам, лицам, осуществляющим уход, или пожилым женщинам из-за эйджизма, поэтому необходимо обратить внимание на процессы назначения и продвижения по службе, в частности для поощрения формирования групп, отвечающих требованию о многообразии. ККСАМС отметил, что, несмотря на возможный прогресс, достигнутый в последние десятилетия в плане обеспечения гендерного паритета, не обеспечено равенство в отношении карьерного роста женщин, причем во всех типах организаций, как в организациях на местах, так и в других организациях, хотя женщины там работают, включая не менее квалифицированных национальных сотрудников — специалистов или сотрудников категории общего обслуживания, которые могут быть переведены в категорию специалистов. Учитывая более высокие показатели увольнения из организации среди женщин, ККСАМС высказал мнение, что анкетирование при увольнении действительно должно проводиться на систематической основе, чтобы понять, с какими

трудностями сталкиваются женщины, и учесть их в стратегиях, способствующих удержанию персонала.

184. ЮНИСЕРВ заявила, что федерации известно о сообщениях сотрудников о дискриминации, притеснениях и отчуждении по гендерному признаку, которые часто сочетаются с расизмом и другими имеющими вредные последствия фобиями. ЮНИСЕРВ отметила, что процентная доля женщин на должностях каждого уровня в различных структурах не показывает, как с женщинами обращаются на рабочем месте: делегируют ли им полномочия и обязанности, соответствующие их способностям и уровням занимаемых ими должностей, а также создаются ли благоприятные условия, способствующие расширению возможностей для всех женщин, работающих в общей системе. ЮНИСЕРВ отметила, что данные о паритете усиливают бинарное разделение между мужчинами и женщинами, поскольку в них не учитывается гендерное разнообразие. По мнению федерации, процентный показатель представленности женщин в целом не позволяет выявить частные тенденции, такие как число женщин, которые подотчетны мужчинам, занимающим должности того же уровня; число женщин, которые не наделены управленческими обязанностями, не имеют подчиненных и не распоряжаются никаким бюджетом, несмотря на то, что являются старшими специалистами; число женщин, которые являются экспертами в своей области, но которыми руководят мужчины, имеющие на 10-20 лет меньше опыта; число женщин, которым говорили, что они являются экспертами, но которые сталкивались с репрессиями, когда выражали несогласие с руководителями в чем-то существенном; число женщин, которые проработали на каждом уровне значительно дольше мужчин, прежде чем были отобраны на должность более высокого уровня; и число женщин, которым сообщили, что они не подходят для отбора в места службы с трудными условиями по причине их пола, возраста или семейного положения. ЮНИСЕРВ подтвердила, что мужчины также регулярно обращаются в профсоюзы, испытывая разочарование и задаваясь вопросом о том, как подход к обеспечению паритета, основанный на «цифрах», способствует достижению гендерного равноправия и расширению прав и возможностей, если не выбирается лучший кандидат или если женщин набирают и рассматривают как «символических сотрудников». ЮНИСЕРВ подчеркнула, что женщины не хотят быть символическими сотрудниками; и женщины, подающие заявления на работу внутри своих организаций, и мужчины не хотят быть лишенными возможностей, когда их кандидатура не рассматривается справедливым образом. Кроме того, ЮНИСЕРВ отметила, что «тихое увольнение» — это реальное явление и что она не хочет, чтобы сотрудники — мужчины или женщины — «увольнялись по-тихому» из-за отсутствия возможностей. По мнению ЮНИСЕРВ, гендерный паритет и расширение прав и возможностей женщин должны достигаться путем изменения культуры, а не просто по предписанию. И изолированные меры сугубо технического характера, такие как составление реестров только из женщин, не могут изменить организационную культуру. Женщины чаще используют различные предусмотренные соответствующими положениями меры, направленные на обеспечение баланса между работой и личной жизнью, и ЮНИСЕРВ наблюдает непредвиденные негативные последствия этого, включая навешивание на женщин ярлыка непродуктивных сотрудников или сотрудников, которых от работы отвлекают внерабочие дела, например воспитание детей или уход за иждивенцами второй ступени. В этой связи она призвала уделять больше внимания воздействию на сотрудников-женщин, которые могут испытывать более высокий уровень стресса и тревоги как в связи с их обычной рабочей нагрузкой, так и в связи с постоянными обязанностями по уходу. Однако эти и другие усилия по расширению прав и возможностей женщин не должны приводить к возникновению ненужных разграничений между сотрудниками и сотрудницами,

что может вылиться в обиду или чувство безнадежности в отношении работы в системе в долгосрочной перспективе.

185. Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея продолжала содействовать обеспечению гендерного паритета и поставила конкретные цели, поручив Комиссии осуществлять мониторинг. Основа для обсуждения была заложена в резолюции 73/273 Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Комиссию продолжать представлять ей информацию о ходе достижения организациями общей системы Организации Объединенных Наций — в рамках осуществления ими предусмотренных гендерных стратегий и мер — целей, заключающихся в обеспечении равной численности мужчин и женщин и расширении географической представленности. В той же резолюции Ассамблея с удовлетворением отметила проделанную Комиссией работу по обновлению основных положений об управлении людскими ресурсами с включением в них компонента, касающегося кадрового многообразия. Было отмечено, что в основных положениях многообразие рассматривается широко и всесторонне, что будет полезно для обсуждения вопроса о многообразии в рамках Комиссии.

186. Комиссия приняла к сведению представленный в докладе анализ демографических показателей персонала в системе Организации Объединенных Наций. В основе анализа лежат самые последние имеющиеся статистические данные о количестве и процентной доле женщин во всех организациях системы Организации Объединенных Наций, представленные в докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/78/206) и подготовленные Структурой «ООН-женщины». Рассмотрев имеющиеся данные и информацию, Комиссия отметила, что, несмотря на некоторый прогресс в достижении общей цели по обеспечению гендерного баланса, женщины по-прежнему недопредставлены на уровне руководителей среднего и старшего звена, особенно на уровне С-5 и директоров. Как показывают данные, женщины в достаточной мере представлены на более низких уровнях, но это не приводит к их продвижению на более высокие уровни, что свидетельствует об утечке кадров. Комиссия подчеркнула, что для достижения гендерного равенства крайне важно обеспечить участие женщин в процессе принятия решений, особенно на управленческом уровне.

187. Комиссия с обеспокоенностью отметила, что женщин увольняется больше, чем мужчин, и высказала мнение, что следует продолжать изучать вопросы удержания кадров и отсутствия продвижения по службе, включая анализ дезагрегированных данных о выходе на пенсию, досрочном и обязательном, с указанием возраста выхода на пенсию в разбивке по полу, поскольку имеется десятилетний период с момента наступления возраста, когда возможен досрочный выход на пенсию (55 лет), до момента наступления возраста обязательного выхода на пенсию (65 лет).

188. Несмотря на значительный прогресс, достигнутый в обеспечении гендерного паритета, Комиссия отметила, что в региональном разрезе прогресс оказался неравномерным. В 2022 году наибольшая доля женщин-специалистов (47,81 процента) приходилась на государства Западной Европы и другие государства, тогда как доля женщин-специалистов из Африки, Азии, Восточной Европы и Латинской Америки и Карибского бассейна вместе взятых составляла всего 52,19 процента. По мнению Комиссии, эти цифры требуют, чтобы при наборе персонала учитывались и другие элементы многообразия, такие как географическая сбалансированность, и чтобы цели по обеспечению гендерного разнообразия и географического многообразия были взаимосвязаны. Один из членов Комиссии отметил, что большинство организаций применяют целостный и межсекторальный подход к многообразию и добиваются значительного

прогресса, в том числе в привлечении женщин в регионы, где они недопредставлены.

189. Комиссия признала, что с момента начала осуществления общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета большинство организаций общей системы Организации Объединенных Наций добились значительных успехов в достижении гендерного паритета, включая разработку и осуществление стратегий и практики в области привлечения женщин, их найма и их продвижения по службе. Комиссия заявила о своей поддержке общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета и высоко оценила принятые организациями меры и достигнутый прогресс.

190. Что касается стратегий и мер по достижению гендерного баланса, то Комиссия отметила, что ряд стратегий и мер уже приняты и что большинство организаций, как представляется, сопоставимы с другими привлекательными международными работодателями. Задача состоит в том, чтобы эффективно реализовать эти стратегии и меры и добиться желаемых результатов. В этой связи Комиссия признала, что центральное значение для конструктивного осуществления стратегии обеспечения гендерного баланса имеют надежные и заслуживающие доверия механизмы подотчетности, которые повышают ее эффективность.

191. Было отмечено, что принимаются важные меры по созданию благоприятной среды, включая борьбу с дискриминацией, насилием и домогательствами, и что большое значение в этом отношении будет иметь также пересмотр норм поведения. Принятие Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (№ 190) также было отмечено в качестве важной вехи, обеспечившей четкие рамки для решения этих проблем именно в сфере труда. Кроме того, была отмечена работа по оказанию поддержки в выполнении обязанностей по уходу, в том числе недавно принятая Комиссией система родительских отпусков, которая, по мнению Комиссии, окажет значительное влияние в этом плане.

192. Один из членов Комиссии отметил, что в некоторых организациях доля женщин уже превышает долю мужчин. Этот член Комиссии заявил, что организации могли бы активнее работать над обеспечением представленности женщин на тех уровнях, где их меньше, и что уже сейчас ясно, что при сохранении нынешней динамики в ближайшие годы число женщин превысит число мужчин. Учитывая это, данный член Комиссии предупредил, что если такая тенденция возобладает, то Комиссии придется в ближайшем будущем предпринимать активные шаги, например разработать инструкции и стратегии, которые будут способствовать найму мужчин, вместо временных специальных мер, призванных помочь избежать такого «маятникового подхода». В этой связи было сочтено преждевременным настоятельно требовать введения временных специальных мер в контексте решения Комиссии, поскольку эти меры не были одобрены государствами-членами.

193. По мнению некоторых членов Комиссии, проводимый Комиссией обзор гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций должен охватывать и другие категории персонала, такие как категория общего обслуживания и смежные категории. Было отмечено, что гендерные стратегии и меры применимы ко всем сотрудникам, независимо от их категории. Секретариат КМГС заявил, что с 1995 года Генеральная Ассамблея в многочисленных резолюциях (резолюция 50/164 в 1995 году, резолюция 52/96 в 1997 году и резолюция 59/164 в 2004 году) ставила конкретные цели по обеспечению гендерного паритета, чтобы добиться равного численного соотношения мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, особенно на управленческих и руководящих должностях. Один из членов Комиссии напомнил, что в

резолюции 50/164, принятой Ассамблеей в 1996 году, содержится просьба к Генеральному секретарю обеспечить равные возможности в области занятости для всех сотрудников.

194. Некоторые члены Комиссии сочли своевременным просить секретариат КМГС при рассмотрении вопросов гендерного паритета впредь представлять информацию о представленности мужчин и женщин в разбивке по категориям мест службы (включая категории В, С, D или E). Важно также понять, чем объясняется более низкая доля женщин по сравнению с мужчинами в «несемейных» местах службы и чем объясняется более высокая доля женщин в местах расположения штаб-квартир.

195. Отметив, что прогрессу в достижении гендерного паритета препятствует не одна, а множество проблем, Комиссия высказала мнение, что для его достижения по-прежнему необходимы конкретные и измеримые действия. Было решено, что Комиссия будет и впредь поощрять усилия по содействию достижению гендерного равноправия и рекомендует предпринять при необходимости ускоренные действия в рамках всеобъемлющего комплекса мероприятий по устранению любых препятствий на пути к достижению и поддержанию гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций. В этой связи Комиссия высказала мнение, что ее секретариату следует продолжать отслеживать прогресс, изучая передовую практику, в том числе различные факторы, способствующие достижению прогресса.

Решения Комиссии

196. Комиссия постановила:

а) приветствовать прогресс, достигнутый в обеспечении гендерного баланса в организациях общей системы на должностях категории специалистов и выше благодаря целому ряду принятых стратегий и мер;

б) призвать организации общей системы продолжать свои усилия по поощрению гендерного равноправия и рекомендовать принять всеобъемлющий комплекс мер для устранения любых препятствий на пути к достижению и поддержанию гендерного паритета в общей системе;

в) настоятельно призвать организации общей системы продолжать осуществление существующих стратегий и мер по обеспечению гендерного равноправия и настоятельно призвать организации, которые не имеют целей по обеспечению гендерного баланса, установить четкие показатели для отслеживания прогресса в этом отношении на должностях всех уровней;

г) просить секретариат продолжать отслеживать прогресс, достигнутый в реализации гендерных стратегий и мер, направленных на достижение равной численности мужчин и женщин, включая освещение передового опыта, и представить обновленную информацию в следующем очередном докладе.

С. Шкала базовых/минимальных окладов

197. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с ее резолюцией 44/198 (раздел I.H, пункт 1). Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки. Они периодически корректируются на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций на

уровне установленной базовой ставки шкалы (ставка для ступени VI класса С-4) с соответствующими базовыми окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов (ставки для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, веса которых составляют 33 процента и 67 процентов, соответственно).

198. С 1 января 2024 года было произведено повышение ставок базовых окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, на 4,7 процента. Кроме того, в 2024 году в Соединенных Штатах были внесены изменения в налоговое законодательство. В рамках федеральной налоговой системы были повышены предельные размеры дохода для ступеней налоговой шкалы и суммы стандартных вычетов. Суммы стандартных вычетов были также скорректированы в округе Колумбия и штате Виргиния. В 2024 году в налоговое законодательство штата Мэриленд никаких изменений не вносилось.

199. Для учета совокупных последствий повышения ставок окладов у компаратора в 2023 и 2024 годах, которые не учтены в размерах базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций, а также налоговых изменений, введенных в Соединенных Штатах в 2023 и 2024 годах, было предложено с 1 января 2025 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 9,5 процента. Эта корректировка обеспечит сохранение соответствия между окладами в общей системе и окладами у компаратора. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года (раздел III, пункт 9, подпункты а) и б)) данную корректировку ставок шкалы окладов следует распространить также на суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки для максимальной ступени в их классе при их переводе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении XXVII к настоящему докладу.

200. Годовые финансовые последствия повышения ставок базовых/минимальных окладов были оценены для всей системы следующим образом:

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистое вознаграждение в результате консолидации оказалось бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	5 263 000

Обсуждение в Комиссии

201. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с рекомендованным повышением ставок базовых/минимальных окладов с 1 января 2025 года на 9,5 процента. Представители федераций персонала, отметив увеличение размеров базовых окладов в гражданской службе — компараторе, также поддержали такое увеличение ставок шкалы базовых/минимальных окладов, предлагаемое с учетом повышений размеров окладов, произведенных компаратором в 2023 году и 2024 году.

202. Комиссия согласилась с предложенным повышением в 2025 году ставок базовых/минимальных окладов, которое будет осуществлено путем применения стандартной процедуры консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, т. е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. В соответствии с резолюцией 70/244, эта процедура будет применена

также для корректировки сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения размеров вознаграждения. Комиссия отметила, что, если не считать некоторых незначительных изменений, связанных с округлением, применение данной процедуры не влияет на общий размер чистого вознаграждения, а значит оно не окажет какого-либо влияния на бюджеты организаций общей системы в тех случаях, когда увеличение ставок шкалы окладов может быть компенсировано при наименьшем множителе корректива по месту службы, что имеет место в текущем году. Также было отмечено, что ставки шкалы базовых/минимальных окладов пересматриваются независимо от изменений чистого вознаграждения на основе применения механизма пересмотра коррективов по месту службы.

Решение Комиссии

203. Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее утвердить введение с 1 января 2025 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении XXVII к настоящему докладу и отражают корректировку на 9,5 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы;

б) информировать Генеральную Ассамблею о том, что данная рекомендация, которая заменяет собой рекомендацию Комиссии 2023 года в отношении базовых/минимальных окладов, вынесена с учетом совокупного изменения размеров окладов у компаратора за двухгодичный период 2023–2024 годов.

D. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

204. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей (резолюция 44/198, раздел I.C, пункт 4), Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, в своей резолюции 71/264 Ассамблея просила Комиссию включать информацию об изменении величины разницы с течением времени в одно из приложений к ее годовым докладам.

205. С 1 января 2024 года в гражданской службе — компараторе размеры базовых окладов федеральных служащих, получающих вознаграждение по Общей шкале или на основе других установленных законом систем оплаты труда, были повышены на 4,7 процента. Местный корректив для Вашингтона, округ Колумбия, вырос с 32,49 процента в 2023 году до 33,26 процента в 2024 году. Произойшли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы и суммы стандартных вычетов в рамках федеральной налоговой системы, а также суммы стандартных вычетов в округе Колумбия и штате Виргиния;

б) с 1 февраля 2024 года в рамках осуществляемого Комиссией активного регулирования величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов посредством задействования системы коррективов по месту службы было произведено повышение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 80,5 (для января) до 88,4 в порядке обычного функционирования системы коррективов по месту службы (т.е. в результате изменения уровня стоимости жизни в данном месте службы);

с) в 2024 году был произведен пересчет разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, в результате которого она составляет 110,3.

206. С учетом вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2024 год составляет 116,9. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении XXVIII к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

207. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению результаты последнего сопоставления, проведенного в целях определения разницы. Сеть и федерации персонала отметили, что в феврале 2024 года потребовалось принять меры для корректировки разницы посредством задействования системы коррективов по месту службы, чтобы не допустить снижения ее величины ниже установленного нижнего триггерного уровня, равного 113.

208. Комиссия отметила, что величина разницы за 2024 год остается в пределах диапазона, утвержденного Генеральной Ассамблеей, однако значительно возросла и близка к верхнему триггерному уровню, равному 117. Комиссия была проинформирована о том, что это в значительной степени объясняется корректировкой разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, которая сократилась со 114,3 до 110,3. С учетом того, что величина разницы близка к 117, некоторые члены Комиссии предположили, что может потребоваться принятие мер для ее корректировки посредством задействования системы коррективов по месту службы во избежание превышения ею триггерного уровня в 2025 году. В случае принятия таких мер будет ограничено увеличение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка, рассчитанное исходя из динамики стоимости жизни в данном месте службы.

209. Один из членов Комиссии поинтересовался процессом и методологией, в результате применения которых в качестве гражданской службы — компаратора для категории специалистов и выше выбрана федеральная гражданская служба Соединенных Штатов, и выразил мнение о необходимости их пересмотра. В этой связи секретариат информировал Комиссию о том, что эти процесс и методология будут рассмотрены в рамках исследования в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы, которое будет проведено в 2025 году.

210. В заключение было отмечено, что в случае поступления обновленных данных пересмотренная расчетная величина разницы будет доведена Председателем до сведения Генеральной Ассамблеи при внесении на ее рассмотрение годового доклада Комиссии.

Решения Комиссии

211. Комиссия постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2024 календарный год составляет 116,9;

б) поручить своему секретариату продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы при необходимости можно было принять меры для ее корректировки, задействуя систему корректировок по месту службы, если в 2025 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

Е. Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок пятой сессии и предварительная повестка дня сорок шестой сессии

212. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок пятой сессии, в котором рассматривается следующее:

а) рекомендации Консультативного комитета по методологическим вопросам, которые возникли в связи с проведением базовых обследований цикла 2021 года в местах расположения штаб-квартир, в том числе в отношении:

- i) сравнительного анализа связанных с жильем расходов, которые несут домовладельцы и арендаторы;
- ii) сравнительного анализа данных о ценах, сбор которых производится в физических торговых точках и на их веб-сайтах;

б) рекомендации Консультативного комитета по указанным ниже вопросам, относящимся к следующему циклу обследований:

- i) возможность упрощения структуры индекса корректива по месту службы с целью способствовать использованию данных из внешних источников при его составлении;
- ii) пересмотр товаров и услуг, входящих в рыночную корзину Комиссии, и их характеристик;
- iii) предложения о переработке анкеты для обследования расходов персонала и в отношении других инструментов обследования.

213. Что касается сравнительного анализа связанных с жильем расходов, которые несут домовладельцы и арендаторы, то Консультативный комитет рекомендовал продолжать обследовать обе группы, несмотря на проблемы, связанные с измерением расходов, которые несут владельцами жилья, и рассматривать эти две группы отдельно для определения их соответствующих средних расходов. Что касается сравнительного анализа данных о ценах, сбор которых производится в физических торговых точках и на их веб-сайтах, то Консультативный комитет подтвердил свою прежнюю рекомендацию о том, чтобы при сборе данных о ценах секретариат придерживался подхода, основанного на использовании многих способов, и при этом подчеркнул важность и далее проявлять

гибкость при выборе методов для обследования различных каналов розничной торговли.

214. Консультативный комитет также рекомендовал секретариату привести свою классификацию расходов в соответствие с Классификацией индивидуального потребления по целям, или КИПЦ (международная справочная классификация расходов домашних хозяйств, ведением которой занимается Статистический отдел Организации Объединенных Наций) и использовать для дезагрегирования до уровня базовых категорий совокупных величин по отдельным группам расходов, по которым сбор данных производится на более высоких уровнях классификации, относительные доли, определяемые на основе весов, закладываемых в расчеты индекса потребительских цен/гармонизированного индекса потребительских цен. Консультативный комитет также одобрил первоначальные предложения секретариата в отношении составления списка товаров и услуг, включаемых в рыночную корзину КМГС, и переработки анкеты обследования расходов персонала и других инструментов обследования; расширение списка торговых точек, обследуемых в Нью-Йорке, с целью получения более точных результатов при сопоставлении с ценами в местах службы группы II; и охвата сотрудников категории полевой службы уровня 5 (ПС-5) обследованиями стоимости жизни.

Обсуждение в Комиссии

215. Сеть по вопросам людских ресурсов в целом согласилась с рекомендациями Консультативного комитета, но выразила обеспокоенность по поводу рекомендации, касающейся возможного охвата будущими обследованиями сотрудников уровня ПС-5. Сеть указала на то, что сотрудники категории полевой службы, особенно в составе операций по поддержанию мира, могут составлять значительную долю или даже большинство международного персонала, и если структура расходов таких сотрудников не будет аналогична структуре расходов остального международного персонала, это может привести к искажению результатов. Кроме того, планируется завершение деятельности ряда миротворческих миссий, и охват обследованиями стоимости жизни сотрудников уровня ПС-5 может привести к ошибочным результатам для небольшого числа международных сотрудников, которые будут продолжать работать в этих местах службы в будущем.

216. Заявив о поддержке рекомендаций Консультативного комитета, ФАМГС вместе с тем высказала мнение, что вынесение любых рекомендаций, касающихся статистической методологии, должно оставаться исключительно в ведении этого Комитета, в состав которого входят всемирно известные эксперты, и что Федерация будет продолжать отстаивать наилучшие условия службы для сотрудников на всех соответствующих форумах и будет противодействовать любому ухудшению пакета вознаграждения. ФАМГС поддержала подход, основанный на использовании многих способов сбора данных о ценах, но вновь заявила о необходимости обеспечивать учет структуры расходов всех сотрудников, из которых 70 процентов работают на местах, где возможности покупок через интернет ограничены или отсутствуют. ФАМГС вновь призвала секретариат и далее обеспечивать прозрачность выбора методов сбора данных. Кроме того, ФАМГС заявила о необходимости осмотрительно подходить к использованию данных из внешних источников, подчеркнув, что любые внешние данные должны быть точными и соответствовать структуре расходов международных гражданских служащих. ФАМГС также выразила признательность за привлечение сотрудников к тестированию инструментов обследования и готовность Федерации продолжить сотрудничество с секретариатом в работе по их дальнейшему совершенствованию.

217. ККСАМС отметил, что международные сотрудники категории специалистов набираются на международной основе и на них распространяется действие системы мобильности; в этой связи при сопоставлении расходов на жилье следует ориентироваться в первую очередь на стоимость аренды. Несмотря на то что в некоторых местах службы, в том числе в Нью-Йорке, высокая доля сотрудников владеет собственным жильем, у ККСАМС по-прежнему вызывают озабоченность сопоставления расходов, связанных с владением жилья, и он рекомендует с осторожностью использовать данные о ценах, собираемые в интернете, поскольку необходимо проводить надлежащие проверки наличия товаров, своевременности их доставки и взимаемых налогов. ККСАМС поддержал прежние рекомендации Консультативного комитета об использовании данных из внешних источников только в качестве резервного варианта, а также о расширении списка торговых точек для обследования цен в Нью-Йорке, чтобы повысить точность результатов сопоставлений с ценами в местах службы группы II. ККСАМС рекомендовал не охватывать сотрудников уровня ПС-5 обследованиями стоимости жизни в тех местах службы, в их число превышает численность персонала категории специалистов. Поддержав все рекомендации Комитета, ЮНИСЕРВ вместе с тем заявила, что данные из внешних источников следует использовать только в конкретных ситуациях, когда данные, собранные секретариатом, не отвечают требованиям качества.

218. Члены Комиссии поддержали планы по согласованию применяемой КМГС классификации расходов с КИПЦ, поскольку это облегчит использование данных из внешних источников для расчета индексов коррективов по месту службы в будущем. Ряд членов Комиссии подчеркнули, что данные из внешних источников будут редко превосходить по качеству данные обследований, собираемые напрямую, однако обоснованное и сбалансированное использование внешних данных достаточного качества может позволить повысить эффективность работы и уменьшить объем работы, выполняемой секретариатом. Кроме того, внешние данные можно приобрести, и они используются другими организациями, как государственными, так и частными, в рамках их механизмов корректировок на стоимость жизни. Комиссия приветствовала готовность Консультативного комитета продолжать заниматься данным вопросом и отметила, что ее призыв к Консультативному комитету изучить возможности использования данных из внешних источников никогда не подразумевал такое изучение как самоцель. Члены Комиссии призвали Консультативный комитет представить вниманию Комиссии внешние источники данных, использование которых может обеспечить разумный компромисс между точностью и эффективностью, и изучить возможности для сбора данных в сотрудничестве с третьими сторонами.

219. Отметив ссылку на другие организации в связи с нахождением надлежащего компромисса между эффективностью и точностью, ККСАМС заявил, что такие организации, как правило, применяют механизм определения размеров окладов, который фактически не допускает установления размеров вознаграждения на уровне ниже того, который предусматривается в их штаб-квартирах. Напротив же, механизм, которого придерживается общая система Организации Объединенных Наций, позволяет добиваться значительной экономии средств благодаря применению принципа паритета покупательной способности окладов для периферийных мест службы, в которых стоимость жизни ниже, чем в базе системы. ККСАМС утверждал, что в контексте системы, ориентированной на такую экономию средств, необходимо рассчитывать точные соотношения уровней стоимости жизни.

220. Секретариат, в связи с высказанными по данному вопросу мнениями, указал на то, что в прошлом Консультативный комитет рассматривал возможности упрощения структуры индекса корректива по месту службы, но в итоге решил

сохранить статус-кво, поскольку он подходит для измерения соотношений уровней стоимости жизни в контексте определения размеров вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций. Исключение из него некоторых основных компонентов может упростить индекс, но это усложнит другие элементы системы коррективов по месту службы.

221. Ряд членов Комиссии особо отметили технический характер измерения и сопоставления величин расходов на жилье и подчеркнули необходимость того, чтобы секретариат разъяснял концепции, используя для этого нетехнические термины. Они указали на то, что, поскольку цель проведения обследований состоит в определении реальной стоимости жизни, ими следует охватывать и арендаторов, и домовладельцев, но рассматривать их расходы надлежит отдельно, используя подход к проведению обследования, обеспечивающий учет различий в составе их расходов. Они отметили, что расходы на покупку жилья или расходы на содержание и ремонт не могут считаться потребительскими расходами, а должны учитываться как инвестиции.

222. Некоторые члены Комиссии заявили, что структура индекса корректива по месту службы, охватывающая 12 основных групп, 32 подгруппы и 80 базовых категорий расходов, и основанная на рыночной корзине, включающей порядка 300 наименований, является излишне детализированной по сравнению с соответствующими параметрами в других организациях. В ответ секретариат проинформировал Комиссию о том, что измерениями стоимости жизни занимаются как государственные, так и частные организации. Что касается государственных организаций, то, например, Евростат использует для Европейской программы сопоставлений рыночную корзину, которая включает приблизительно 2000 наименований и составлена в первую очередь для целей международного сопоставления совокупных показателей системы национальных счетов, но также и для определения размеров вознаграждения должностных лиц Европейского союза и других международных организаций. Рыночные корзины, используемые национальными статистическими органами для составления индексов потребительских цен, могут включать от нескольких сотен до тысяч наименований; однако на эти программы, как правило, выделяется значительно больше ресурсов по сравнению с теми, которыми располагает секретариат. Что касается частных организаций, то рыночные корзины у трех авторитетных международных консалтинговых компаний, занимающихся вопросами вознаграждения, в целом сопоставимы с корзиной КМГС и включают около 300, 200 и 160 наименований, соответственно.

223. Члены Комиссии рассмотрели рекомендацию Консультативного комитета распространить сферу охвата обследований стоимости жизни на сотрудников уровня ПС-5, а также соображения и разъяснения, представленные по этому вопросу Сетью по вопросам людских ресурсов. Считая, что сохранение практики охвата обследованиями сотрудников уровня ПС-5 на основе *ad hoc*, возможно, по-прежнему является наиболее оптимальным подходом, они проанализировали возможные негативные последствия, на которые особо указали Сеть и некоторые заинтересованные стороны, в частности возможность искажения результатов в тех случаях, когда число сотрудников уровня ПС-5 превышает численность остального международного персонала категории специалистов. Они попросили секретариат представить дополнительную информацию о том, почему это предложение было рекомендовано Консультативным комитетом. Секретариат пояснил, что сотрудникам уровня ПС-5 выплачивается корректив по месту службы, а размеры их окладов соизмеримы с соответствующими ставками шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов; таким образом, с этих двух точек зрения нет оснований для исключения их из сферы охвата обследований. Однако дать точный ответ на вопрос о том, отличается ли

структура расходов сотрудников уровня ПС-5 существенно от структуры расходов их коллег из категории специалистов, можно будет получить только после того, как эта категория сотрудников будет систематически участвовать в обследованиях. Методология позволяет избежать ошибок отклонения, главным образом ввиду использования общих весов расходов, а регулярные процедуры обработки данных обеспечивают исключение из анализа данных по всем сотрудникам, чья структура расходов существенно отличается от структуры расходов остального персонала. Таким образом, если рекомендация Консультативного комитета будет одобрена Комиссией, то в ходе анализа данных будет уделено должное внимание структуре расходов сотрудников уровня ПС-5 с учетом информации, предоставленной Сетью по вопросам людских ресурсов. Секретариат добавил, что в результате проведения новых обследований могут быть обновлены данные, используемые в расчетах корректировок по месту службы, а охват обследованиями сотрудников уровня ПС-5 или их исключение из обследований не имеют последствий для бюджета. Представитель ЮНИСЕРВ, основываясь на своем опыте работы в качестве сотрудника категории полевой службы до того, как он стал сотрудником категории специалистов, заявил, что эти две категории персонала имеют одинаковую структуру расходов.

224. Отвечая на ряд вопросов членов Комиссии, секретариат пояснил, что это не первый случай включения персонала новой категории в число сотрудников, имеющих право на участие в обследованиях стоимости жизни. В 2016 году к числу таких сотрудников были добавлены сотрудники класса Д-2, что не сказалось негативно на результатах обследований. Предложение об охвате обследованиями сотрудников уровня ПС-5 продиктовано не необходимостью решения конкретной проблемы, а стремлением повысить репрезентативность выборки для места службы, в которых работает значительное число сотрудников данной категории. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность тем, что охват обследованиями сотрудников уровня ПС-5 может привести к искажению индекса корректива по месту службы в тех местах службы, в которых завершают деятельность миротворческие миссии, имеющие в своем составе большое число таких сотрудников.

225. Комиссия высказала мнение, что имеются веские основания как для того, чтобы согласиться с рекомендацией Консультативного комитета, так и для сохранения статус-кво, но что последний подход представляется наиболее целесообразным, и попросила секретариат в будущем представить дополнительные эмпирические данные по данному вопросу. Члены Комиссии указали на то, что Консультативный комитет является вспомогательным органом Комиссии и подотчетен ей, и в этом контексте заявили о согласии в целом со всеми остальными рекомендациями Консультативного комитета. Комиссия также одобрила в принципе предварительную повестку дня сорок шестой сессии Консультативного комитета в преддверии дальнейших консультаций с членами Комитета и представителями администраций и федераций персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

Решения Комиссии

226. Комиссия постановил утвердить:

а) все рекомендации Консультативного комитета, изложенные в его докладе, за исключением рекомендации об охвате сотрудников уровня ПС-5 обследованиями стоимости жизни, в связи с которой она поручила секретариату представить дополнительную информацию и обоснование такого изменения в нынешних процедурах;

б) предлагаемую повестку дня сорок шестой сессии Консультативного комитета, которая приводится в приложении III к докладу Комитета, в принципе в преддверии ее доработки после консультаций с членами Консультативного комитета и заинтересованными сторонами.

227. Комиссия, сознавая ограничения, выявленные на настоящий момент при анализе потенциальных источников внешних данных, сочла важным не исключать возможность использования таких источников. В связи с этим она поручила Консультативному комитету:

а) продолжать изучение потенциальных источников внешних данных и предложить вниманию Комиссии источники, использование которых может обеспечить компромисс между снижением точности и повышением эффективности;

б) продолжить работу по внесению изменений в методологию с целью повышения ее совместимости с другими международными стандартами, включая КИПЦ 2018 года, и рассмотреть дополнительные варианты в этом отношении;

с) предложить меры, которые могут быть приняты для содействия сбора данных в будущем в сотрудничестве с третьими сторонами.

Г. Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии

228. В соответствии с утвержденной методологией определения нынешней обычной субсидии на образование периодически проводится пересмотр как глобальной скользящей шкалы для возмещения платы за обучение и сборов в связи с зачислением в учебное заведение, так и паушальной суммы материальной помощи на оплату расходов на пансион на предмет их возможной корректировки. Комиссия может рекомендовать Генеральной Ассамблее пересмотренные размеры выплат, определенные Комиссией на основе проведенного ею анализа динамики платы за обучение, которая отслеживается по двум отдельным спискам репрезентативных учебных заведений: одному — для платы за обучение, другому — для платы за пансион.

229. В 2015 году Генеральная Ассамблея, одобрив пересмотренную систему субсидирования образования, постановила также, что каждые шесть лет следует проводить пересмотр обоих списков учебных заведений на предмет их возможного обновления (резолюция [70/244](#) Генеральной Ассамблеи, разд. III, пп. 32–34). В связи с этим Комиссия в 2021 году провела обзор репрезентативных учебных заведений на основе применения существующих и измененных подходов к их отбору и постановила, что следует обновить оба списка репрезентативных учебных заведений.

230. Для построения скользящей шкалы возмещения расходов были собраны данные о плате за обучение на уровне начального и среднего образования в 29 репрезентативных учебных заведениях, отобранных и утвержденных для включения в список в 2021 году. Для каждого учебного заведения были рассчитаны на основе среднегодовой динамики платы за обучение в период с 2019/20 года по 2023/24 год темпы ее роста, которые были суммированы по кумулятивному методу за последние два года для определения корректировки за период, прошедший после принятия решения Генеральной Ассамблеи. Средние темпы роста платы за обучение за этот период, взвешенные по числу детей сотрудников общей системы в репрезентативных учебных заведениях, составили 5,14 процента.

231. При расчете рекомендованной корректировки паушальной суммы для оплаты расходов на пансион использовался тот же подход. Соответственно, было предложено скорректировать данную паушальную сумму на 8,37 процента.

Обсуждение в Комиссии

232. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что организации согласны с результатами анализа динамики платы за обучение и пансион и поддерживают предлагаемую корректировку. Сославшись на свои замечания во вступительном заявлении о том, что факт проведения в настоящее время всеобъемлющего пересмотра не должен использоваться в качестве основания для отхода от утвержденных механизмов пересмотра размеров отдельных выплат, как это было в ходе предыдущего всеобъемлющего пересмотра, Сеть высказала мнение, что пересмотр ступеней скользящей шкалы и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион является необходимым и своевременным. Это также смягчит особое положение детей с ограниченными возможностями здоровья, поскольку нынешние размеры возмещения расходов на обучение и сопутствующих расходов в рамках субсидирования специального образования недостаточны — к такому выводу однозначно пришла рабочая группа 2, учрежденная в рамках проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

233. ФАМГС приняла к сведению рекомендации в отношении корректировки ставок скользящей шкалы возмещения расходов и увеличения паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, которые имеют решающее значение для поддержания релевантности и адекватности данной системы. Кроме того, ФАМГС выразила мнение, что наличие стабильных условий для получения образования помогает смягчить негативные последствия частых переездов сотрудников, совершаемых в связи с их переходом из периферийных мест службы в места расположения штаб-квартир или обратно, благодаря обеспечению непрерывности образования их детей, что крайне важно для их благополучия и успехов в учебе. Введение выплаты паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в местах расположения штаб-квартир обеспечит необходимую поддержку семьям, переезжающим из одного места службы в другое, и позволит детям не менять учебное заведение всякий раз, когда их родители переводятся в другое место службы. Это смягчит как для родителей, так и для детей финансовое бремя и эмоциональный стресс, возникающие из-за частых переездов и смены учебных заведений. Это будет соответствовать целям организаций, заключающимся в том, чтобы помогать своим сотрудникам в поддержании баланса между работой и личной жизнью; обеспечивать благополучие их семей; и быть современным, заботливым и наилучшим работодателем. ФАМГС выразила надежду на то, что Комиссия продолжит рассмотрение и анализ данного вопроса.

234. ККСАМС согласился с представленным секретариатом анализом динамики платы за обучение и пансион и попросил Комиссию утвердить новые ступени шкалы. ККСАМС отметил, что родители все чаще предпочитают отправлять своих детей в менее дорогие школы хорошего качества, если таковые имеются, как, например, в Женеве, где наблюдается с течением времени постепенный отказ от услуг Международной школы Женевы в пользу обучения детей в местных частных школах с международной учебной программой, таких как Institut International de Lancy и Institut Florimont. Нынешняя система субсидирования образования поощряет именно это, но не везде это возможно. Приведя в пример повышение платы за обучение в Международной школе Женевы, которое, как оказалось, вполне сопоставимо с инфляцией, что было достигнуто благодаря наличию представителей Организации Объединенных Наций в совете директоров и ее сотрудников среди родителей, ККСАМС выразила надежду, что аналогичные действия могут быть предприняты и в других местах. Что касается

специальной субсидии на образование, предоставляемой на детей с ограниченными возможностями здоровья, то данная федерация поделилась информацией о том, что родители платят за обучение в соответствующих учебных заведениях до 80 000 долл. США, причем значительную сумму сотрудникам приходится покрывать за свой счет, и добавила, что ситуацию необходимо исправить. ККСАМС подчеркнул, что следует восстановить предоставление паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в местах расположения штаб-квартир, поскольку эти места службы охватываются системой мобильности персонала.

235. ЮНИСЕФ приняла к сведению предложения в отношении пересмотра скользящей шкалы возмещения расходов и установлении пересмотренной паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в размере 5743 долл. США, которые предусматривается ввести с текущего на январь 2025 года учебного года. Выразив признательность секретариату КМГС за регулярное отслеживание платы за обучение и пансион, ЮНИСЕФ высказала мнение, что сотрудникам общей системы все чаще приходится полностью отказываться от услуг основных международных школ, ориентированных на Организацию Объединенных Наций, из-за уровня цен на обучение в них. По мнению федерации, сотрудники заслуживают знать больше о том, как происходит увеличение платы за обучение в таких школах, и чем такое повышение обосновывается.

236. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 76/240 постановила сохранить ставки возмещения расходов, установленные для семи ступеней, и скорректировать границы диапазонов пересмотренной скользящей шкалы возмещения расходов в сторону увеличения на 14 процентов, а также повысить паушальную сумму для оплаты расходов на пансион до 5300 долл. США с текущего на 1 января 2022 года учебного года.

237. Комиссия согласилась с тем, что использование среднегодовых темпов изменения платы за обучение за период с 2019 года, суммированных по кумулятивному методу за последние два года с момента принятия решения Генеральной Ассамблеи, помогло сгладить аномальные скачки, наблюдавшиеся как в плате за обучение, так и в плате за пансион, которые взимались репрезентативными школами в период непосредственно после пандемии COVID-19.

238. Было принято во внимание, что рабочей группе 2, учрежденной в рамках проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, было поручено вновь рассмотреть действующую систему субсидирования образования, включая ее методологию. Таким образом, по мнению одних членов Комиссии, вопрос о возможной корректировке размера субсидии может быть рассмотрен по завершении текущего всеобъемлющего пересмотра. По мнению же других ее членов, проведение всеобъемлющего пересмотра не является основанием для приостановки регулярного пересмотра размера субсидии ввиду важности этого пособия для сотрудников и тенденцию опережающего роста платы за обучение по сравнению с общими темпами инфляции. Тем не менее, было решено, что заслуживает рассмотрения рабочей группой 2 сама периодичность проведения пересмотров размера субсидии.

239. На обсуждение были вынесены случаи, когда супруг сотрудника также получает пособие на образование детей, работая вне общей системы, и был задан вопрос, существует ли возможность получения дублирующей финансовой помощи на ребенка через работодателей обоих родителей. В этой связи Комиссия была проинформирована о том, что в нормативных положениях организаций в отношении субсидии на образование предусматривается, что сотрудники должны сообщать о любой финансовой поддержке, полученной из внешних источников, включая стипендии, при подаче ими заявлений на выплату субсидии. Такая практика позволяет избежать дублирования.

240. Некоторые члены Комиссии предложили рабочей группе 2 изучить возможные сценарии завышения или занижения выплат по причине колебаний обменных курсов ввиду того, что заявляемая сумма и сумма возмещения рассчитываются в долларах США, а сроки подачи заявлений о выплате субсидии и производства расчетов по ним не всегда совпадают. Еще один методологический аспект, который, возможно, заслуживает изучения, — это связь между системой субсидирования образования и системой коррективов по месту службы. Некоторые члены Комиссии поинтересовались, нет ли дублирования в части компенсации расходов на образование в связи с изменением уровня стоимости жизни. Было разъяснено, что в коррективе по месту службы учитывается влияние инфляции на величину расходов сотрудников на образование, не покрываемых субсидией на образование, тогда как размер субсидии на образование пересматривается с учетом возмещения, предоставляемого организацией.

241. В ответ на просьбу федераций персонала к Комиссии рассмотреть вопрос о восстановлении выплаты сотрудникам в местах расположения штаб-квартир паушальной суммы для оплаты расходов на пансион Комиссия напомнила, что по результатам предыдущего всеобъемлющего пересмотра было предусмотрено предоставлять такую сумму только сотрудникам в периферийных местах службы с конкретной целью поощрения перехода сотрудников на работу в таких местах службы. Кроме того, было отмечено, что в местах расположения штаб-квартир в исключительных случаях по-прежнему применяется специальное положение. Таким образом, Комиссия подтвердила свое мнение о том, что в этом отношении не должно быть никаких изменений.

242. Комиссия приняла к сведению финансовые последствия предлагаемой корректировки: 1,95 млн долл. США в связи с корректировкой диапазонов ступеней шкалы возмещения расходов и 1,45 млн долл. США в результате увеличения паушальной суммы для оплаты расходов на пансион.

Решения Комиссии

243. Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее начиная с текущего на 1 января 2025 года учебного года:

i) ввести следующую пересмотренную скользящую шкалу возмещения расходов:

<i>Ступени диапазона испрашиваемых сумм (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
0–13 904	86
13 905–20 856	81
20 857–27 807	76
26 808–34 759	71
34 760–41 711	66
41 712–48 663	61
48 664 и выше	—

ii) увеличить паушальную сумму для оплаты расходов на пансион до 5743 долл. США;

b) информировать Генеральную Ассамблею о том, что она намерена продолжить пересмотр методологии определения субсидии на образование в рамках текущего всеобъемлющего пересмотра вознаграждения;

c) просить рабочую группу 2, которой поручено заниматься анализом элементов, связанных с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование, рассмотреть следующие вопросы:

i) последствия применения операционных обменных курсов Казначейства Организации Объединенных Наций при расчете сумм возмещения за счет субсидии на образование расходов на обучение, особенно с учетом условий в местах службы с высоким уровнем инфляции;

ii) последствия предоставления субсидии на образование при удаленной работе за пределами места службы;

iii) надлежащая периодичность проведения пересмотров размера субсидии.

G. Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения

1. Доклад рабочей группы 1: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения

244. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 77/256 В, Комиссия на своей девяносто шестой сессии согласовала общий план проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, в том числе определила его сферу охвата, структуру, параметры и сроки проведения. Что касается сферы охвата пересмотра, то Комиссия решила, что в его рамках следует уделить основное внимание категории специалистов и выше, поскольку методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, были только что пересмотрены; однако могут быть рассмотрены и элементы, охватывающие все категории. Комиссия также решила, что методологические вопросы системы коррективов по месту службы будут и далее рассматриваться Консультативным комитетом по вопросам коррективов по месту службы и что в рамках нынешнего пересмотра основное внимание будет уделено надбавкам, пособиям и льготам, а также новым событиям, которые произошли со времени предыдущего пересмотра.

245. В целях содействия проведению всеобъемлющего пересмотра Комиссия учредила три рабочие группы, которые будут заниматься проведением общего обзора структуры нынешнего пакета вознаграждения (рабочая группа 1), а также рассмотрением пособий и льгот, связанных с иждивенцами, включая субсидию на образование (рабочая группа 2), и надбавок, пособий и льгот, связанных со службой на местах (рабочая группа 3).

246. Рабочая группа 1 провела свое первое совещание с 29 января по 2 февраля 2024 года в Нью-Йорке, и перед ней были поставлены следующие задачи:

a) провести общий обзор нынешнего пакета вознаграждения;

b) проанализировать обоснования для различных элементов и нынешнюю практику и выявить связи между ними;

c) изучить способы повышения гибкости пакета вознаграждения с учетом многообразия мандатов и оперативных потребностей организаций;

d) изучить нынешнюю практику удаленной работы в организациях и ее последствия;

e) рассмотреть финансовые и нефинансовые меры поощрения в контексте мобильности, найма и отбора сотрудников, повышения их квалификации и их обучения, управления служебной деятельностью и других аспектов;

f) завершить работу над компонентом «вознаграждение» основных положений об управлении людскими ресурсами.

247. Члены рабочей группы обменялись мнениями по широкому кругу аспектов пакета вознаграждения, помимо перечисленных выше, и выдвинули новые идеи для рассмотрения, такие как инклюзивность. Несмотря на различия в позициях по некоторым из них, в целом группа пришла к выводам по вышеуказанным и ряду смежных вопросов, которые приводятся в приложении ХХІХ к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

248. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила признательность в связи с тем, что совещание рабочей группы проходило в конструктивной и ориентированной на результат атмосфере, и подтвердила свою готовность вносить свой вклад в поддержании такой атмосферы на протяжении всего пересмотра. Подчеркнув необходимость принятия решений на основе фактологической информации исходя из технических аспектов и с должным учетом финансовых последствий для достижения результата, с которым согласятся все заинтересованные стороны, Сеть заявила, что организации готовы сотрудничать с КМГС в направлении дальнейшего продвижения таких подходов, особенно посредством приложения усилий к обеспечению наличия большего объема информации. Было указано, что организации уже начали тесно сотрудничать с секретариатом КМГС, чтобы спланировать выполнение необходимого сбора и анализа данных в ходе пересмотра. Отметив, что нынешнее положение в мире осложняет деятельность организаций и оказывает дополнительное давление на их бюджеты, а также предъявляет повышенные требования к персоналу и что все большее внимание уделяется результативному использованию средств, финансовым прогнозам и последствиям, Сеть высказала мнение, что в результате пересмотра необходимо будет добиться разработки тщательно сбалансированного пакета вознаграждения, позволяющего не только привлекать, мотивировать и удерживать высококвалифицированных сотрудников для выполнения работы зачастую в сложных и стрессовых условиях, но и обеспечивающего затратоэффективность. В условиях финансового кризиса и бюджетных ограничений в сочетании с продолжающимся ростом требований государств-членов к организациям общей системы они должны оставаться привлекательными работодателями с точки зрения совокупного пакета вознаграждения и льгот, дабы привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, с тем чтобы организации могли достичь своих соответствующих целей, поставленных перед ними их государствами-членами. Сеть особо отметила, что, таким образом, предстоящий всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения важен с точки зрения предоставления возможности поразмыслить над тем, что ожидают будущие поколения от наилучшего работодателя, не забывая при этом о различных программных и оперативных потребностях и финансовых условиях организаций общей системы. Это также даст возможность проанализировать, насколько нынешний пакет вознаграждения совместим с новыми методами работы, которые сложились в последнее время и, вероятно, получат дальнейшее развитие в ближайшие годы, при этом результат должен надлежащим образом отражать многообразие организаций общей системы. Кроме того, Сеть хотела бы напомнить, что предыдущий всеобъемлющий

пересмотр вознаграждения — весьма масштабное мероприятие, в результате которого были внесены значительные изменения, приведшие к определенной экономии средств, — был проведен всего за несколько лет до нынешнего пересмотра. Учитывая, что проведение таких пересмотров требует больших затрат ресурсов и его результаты оказывают значительное влияние на предсказуемость условий службы сотрудников, Сеть высказала мнение, что было бы целесообразным проводить в будущем всеобъемлющие пересмотры не чаще, чем каждые десять лет.

249. ФАМГС, подтвердив готовность федерации всесторонне сотрудничать и оказывать всяческую поддержку, выразила признательность рабочей группе по пересмотру пакета вознаграждения за время и усилия, затраченные на то, чтобы осмыслить мандат на проведение пересмотра, определить его цели и наметить четкий курс на будущее. Была также выражена большая признательность за предоставление информации соответствующими компараторами. ФАМГС заявила, что Федерация не может мириться с дальнейшим ухудшением условий службы и что невозможно и далее стремиться «добиваться большего при меньших затратах». ФАМГС с большим удовлетворением отметила, что конкурентоспособности и концепции лучшего работодателя уделяется необходимое внимание и что могут откровенно обсуждаться предложения по превращению системы в более современного и прогрессивного работодателя. Дополнительные темы, которые были определены для обсуждения и потребовали внимания рабочей группы, включали следующее: привлекательность предлагаемых условий найма, формы поощрения мобильности, условия работы на местах и омоложение кадрового состава. ФАМГС привлекла внимание к увязке с общесистемным опросом персонала и рекомендовала принимать во внимание полученные данные и выявленные тенденции в ходе обсуждения и в рекомендациях. В этой связи к секретариату КМГС и членам КСР был обращен общий призыв предоставлять любые данные, которые могли бы способствовать достижению целей рабочей группы, и давать ценные замечания в связи с подготовкой ее докладов. В отношении многоязычия ФАМГС заявила, что она по-прежнему придерживается позиции, согласно которой введение дополнительной льготы была бы наиболее практичным и желанным вариантом, поскольку она не только будет поощрять и стимулировать изучение языков, но и будет побуждать использовать в повседневной деятельности не только лингва франка, коим является английский язык. С гибким режимом работы связан широкий круг тем для обсуждения, однако, по мнению ФАМГС, можно ограничиться обсуждением тех аспектов, в которых такой режим влияет на пакет вознаграждения, например, рассмотрением последствий для системы коррективов по месту службы. Что касается оплаты труда по результатам работы и нефинансовых форм поощрения, то ФАМГС указала на трудности, связанные реализацией этих идей, и выразила готовность продолжить обсуждение этих вопросов на последующих совещаниях рабочей группы. В заключение ФАМГС заверила Комиссию в том, что она намерена непредвзято подойти ко всему пересмотру и будет оказывать содействие любым усилиям по просвещению заинтересованных сторон и улучшению коммуникации по данному вопросу. По заявлению Федерации, она пока не убеждена в том, что выявятся возможности для достижения реальной экономии или рационализации, однако она считает, что данный пересмотр даст возможность рассмотреть новые проблемы и найти взаимоприемлемые предложения по обеспечению приемлемости условий службы в перспективе.

250. ККСАМС высоко оценил деятельность рабочей группы и выразил удовлетворение тем, что не было выявлено никакого дублирования в существующих выплатах и льготах. Особо отметив, что любое дальнейшее урезание пакета вознаграждения негативно скажется на удержании персонала, федерация

подчеркнула важность сохранения пакета, который бы по-прежнему соответствовал поставленной цели, а также то, что, в частности, должны оставаться привлекательными элементы, связанные со службой на местах. В этой связи ККСАМС дополнительно указал на то, что в настоящее время у квалифицированной молодежи из развивающихся стран есть много возможностей получить хорошо оплачиваемую работу и что прошли те времена, когда менее привлекательный пакет вознаграждения все еще мог привлечь компетентных работников из развивающихся стран. Более того, как отметил ККСАМС, в связи с тем, что организациям приходится реагировать на все более сложные и опасные глобальные события и кризисы, привлечение и удержание требуемого персонала означают оказание ему поддержки в виде надлежащей компенсации за работу в трудных условиях и поощрения мобильности, а также обеспечение поддержки в связи с их семьями, особенно с учетом того, что не все организации могут или хотят вводить обязательную мобильность. ККСАМС отметил, что привлечение и удержание требуемого персонала также означает оказание поддержки в обеспечении получения образования их детьми, которые переезжают из одного места в другое бесчисленное число раз, а единственными центрами притяжения и обеспечения преемственности служат международные учебные заведения, во многих случаях школы-интернаты. Пакет должен охватывать получение образования в высших учебных заведениях, поскольку многие из них не принимают лиц, не прошедших через школьную систему соответствующей страны. Помимо этого, необходимо решать проблему обеспечения ухода за детьми, стоимость которого значительно различается в разных местах службы и в зависимости от возраста поступления в школу. Работа в Организации Объединенных Наций чаще всего требует от сотрудников пожизненного служения делу, с чем их детям приходится мириться и в связи с чем необходимо оказывать помощь. Согласно результатам проведенного опроса, важность пособий и льгот возрастает с повышением возраста респондентов, тогда как молодых сотрудников больше волнуют возможности карьерного роста и продвижения по службе, баланс между работой и личной жизнью или меры, обеспечивающие благоприятные условия. ККСАМС с озабоченностью принял к сведению еще один вывод, сделанный на основе результатов опроса — о причинах, по которым коллеги могут принять решение покинуть свою организацию. Следует серьезно отнестись к величине доли тех, кто указывает на нездоровую рабочую обстановку, и, если к этому добавить другие ответы, связанные с проблемами взаимоотношений между сотрудниками и их руководителями, то организациям надлежит рассмотреть их в контексте того, что Организация Объединенных Наций должна быть наилучшим работодателем. ККСАМС высоко оценил признание нефинансовых стимулов, таких как гибкий режим работы или специальный отпуск для прохождения обучения, в качестве важных инструментов найма и удержания персонала. Федерация заявила о полной поддержке принятия мер в интересах сотрудников с ограниченными возможностями здоровья и включения в пакет социальных пособий на детей дошкольного возраста. Было вновь заявлено, что субсидия на образование, являющаяся существенным и ценным компонентом пакета вознаграждения, не должна подлежать ККСАМС также приветствовал бы возможность обсудить в рамках одной из трех рабочих групп, учрежденных Комиссией для рассмотрения нынешнего пакета вознаграждения, пакет вознаграждения для категории национальных сотрудников — специалистов, о чем ККСАМС уже заявлял на девяносто шестой сессии Комиссии.

251. ЮНИСЕРВ выразила признательность за состоявшийся обмен мнениями в ходе совещания рабочей группы 1, в том числе в отношении нынешнего пакета надбавок, пособий и льгот, которые в совокупности имеют существенное значение для обеспечения благополучия сотрудников и конкурентоспособности Организации Объединенных Наций как работодателя, способного привлекать и

удерживать лучших работников. Федерация согласилась с выводом рабочей группы о том, что в результате предыдущего пересмотра уже были устранены любые дублирования, и приняла к сведению, что отход от практики ежегодного повышения по ступеням и отказ от ускоренного повышения по ступеням привели к экономии средств на сумму 320 млн долл. США за последние шесть лет. Кроме того, она констатировала, что для деятельности рабочей группы будет существенно важно своевременно выполнить обстоятельный анализ данных, особенно в отношении показателей и причин выбытия персонала. ЮНИСЕРВ напомнила, что рабочая группа обсуждала вопрос о том, как нынешняя система вознаграждения увязана с общими целями, такими как прогресс в достижении желаемого уровня многоязычия. В этой связи федерация высказала мнение, что поощрению совершенствования сотрудниками категории специалистов и выше своих языковых навыков способствовало бы введение незачитываемой для пенсии языковой надбавки, выплачиваемой в случае свободного владения официальными языками Организации Объединенных Наций. Подчеркнув, что при анализе системы вознаграждения следует исходить из принципа справедливости, ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность по поводу любого расширения использования денежных форм признания заслуг или систем «оплаты труда по результатам работы». С учетом существующей в общей системе проблемы «отсутствия продвижения по службе», что приводит к отсутствию роста заработной платы на протяжении длительных сроков службы, ЮНИСЕРВ высказала мнение, что нынешним сотрудникам и потенциальным новобранцам необходимо выплачивать очень хорошее и конкурентоспособное вознаграждение на каждом уровне системы окладов. Кроме того, федерация вновь заявила, что стратегия пересмотра пакета вознаграждения должна основываться на принципах справедливости и равной платы за труд равной ценности. При определении вознаграждения надлежит исходить из интересов сотрудников, которые его получают, а не только из интересов организации или результатов ее работы. Пакет вознаграждения следует увязывать с другими приоритетами, в частности с мандатами и кадровыми целями и стратегиями организаций. Федерация подчеркнула, что проводимый пересмотр касается средств к существованию и благополучия международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций и их прямых и косвенных иждивенцев, и любые изменения в вознаграждении могут пагубно сказаться на некоторых категориях сотрудников и их иждивенцах, причем во многих случаях вследствие их пола, расы, возраста или того, гражданами какой страны они являются.

252. Комиссия отметила широкий круг вопросов, которые рабочая группа 1 рассмотрела на своем первом совещании, и выразила признательность за достигнутый прогресс. Комиссия отметила, что запланировано проведение первых совещаний рабочей группы 2, которая будет рассматривать элементы, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование, и рабочей группы 3, которая будет рассматривать пакет вознаграждения для персонала на местах. Комиссия подчеркнула, что среди этих трех рабочих групп отсутствует какая-либо иерархии и каждая из них имеет равный статус в рамках проведения пересмотра; принимая во внимание результаты работы, проделанной первой рабочей группой, остальные две рабочие группы при этом должны рассматривать все вопросы, стоящие на их повестке дня, в комплексе. Комиссия пришла к заключению, что каждой рабочей группе следует, в частности, в ходе рассмотрения элементов, охватываемых пересмотром, изучить возможности дальнейшего упорядочения льгот, пособий и надбавок, что может помочь устранить реальное или предполагаемое дублирование. По заключению рабочей группы 1, каждая рабочая группа будет принимать во внимание соответствующие выводы и рекомендации остальных групп. По мнению некоторых членов Комиссии, потенциальное дублирование предлагаемых вариантов следует отмечать на каждом этапе,

однако, возможно, было бы полезно иметь целый ряд различных и даже частично дублирующих друг друга предложений, которые затем будут рассмотрены Комиссией в целом, чтобы принять решение о том, какие наиболее подходящие варианты надлежит сохранить. В этой связи некоторые члены Комиссии заявили, что в общем рабочие группы должны исходить из того, что им следует разработать целый ряд вариантов для рассмотрения Комиссией.

253. Комиссия отметила, что в ходе предыдущего всеобъемлющего пересмотра, завершившегося в 2015 году, в пакет вознаграждения были внесены существенные изменения, которые позволили добиться значительной экономии средств, составившей с 2017 года, по оценкам секретариата, около 320 млн долл. США. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что нынешний пересмотр, тем не менее, дает возможность изучить последствия важных изменений, которые произошли с тех пор в глобальном контексте и в сфере труда. Сюда относится опыт, накопленный во время кризиса, вызванного пандемией COVID-19, когда организациям и сотрудникам пришлось быстро перестраиваться, чтобы адаптироваться к новым методам работы, включая переход на режим удаленной работы. В то же время Комиссия вновь заявила о необходимости обеспечения стабильности и предсказуемости элементов системы вознаграждения и о том, что проведение всеобъемлющих пересмотров каждые пять лет нецелесообразно как с этой точки зрения, так и с точки зрения дополнительных расходов и затрачиваемого персоналом времени на проведение таких пересмотров.

254. Ряд членов Комиссии сослались на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюции 76/240, и высказали мнение, что для получения одобрения со стороны Ассамблеи результаты всеобъемлющего пересмотра должны быть реалистичными. Это означает, что, по сути, задача состоит в сохранении конкурентоспособности пакета вознаграждения, однако государства-члены вряд ли согласятся на увеличение его общей стоимости. Памятуя о финансовых последствиях, некоторые члены Комиссии высказали мнение, что, тогда как увеличения расходов следует избегать, его можно компенсировать за счет экономии средств.

255. Комиссия отметила, что после выполнения ею в 2021 году анализа результатов предыдущего всеобъемлющего пересмотра, в ходе которого, в частности, основное внимание было уделено выявлению и устранению дублирования, она доложила Генеральной Ассамблее, что цели всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше в целом были достигнуты. Рабочая группа также пришла к выводу, что вопрос о дублировании различных элементов пакета был всесторонне рассмотрен и в значительной степени решен в ходе предыдущего пересмотра, однако, по мнению некоторых членов Комиссии, важно, чтобы каждая рабочая группа продолжила изучение этого вопроса.

256. Ряд членов Комиссии признали, что по всему миру возникали или возникают многочисленные конфликты и связанные с безопасностью проблемы, в результате которых складываются сложные условия для работы организаций и сотрудников, особенно в периферийных местах службы. По их мнению, последствия такого развития событий необходимо принимать во внимание при соответствующем рассмотрении рабочей группой элементов, связанных со службой на местах. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что в отсутствие дополнительной информации еще слишком рано делать вывод о том, действительно ли условия на местах изменились со времени проведения предыдущего всеобъемлющего пересмотра. Было решено, что для выполнения более эмпирически обоснованного анализа в этом отношении было бы полезно получить соответствующие данные.

257. Комиссия обсудила важность своевременного поступления достоверных данных для обеспечения проведения пересмотра на основе фактологической информации, включая дезагрегированные суммы расходов на различные элементы пакета вознаграждения по каждой организации, как указано в пункте 14 приложения XXIX к настоящему докладу. Такие данные также помогут рабочим группам лучше понять все проблемы, и их наличие будет способствовать разработке тех или иных предложений. В этой связи Комиссия, настоятельно призвав организации своевременно предоставить такие данные, выразила признательность тем из представленных на сессии организаций, которые заявили о своей готовности предоставить любые имеющиеся данные. Некоторые члены также подчеркнули важность обеспечения четкости и конкретности направляемых организациям запросов на предоставление данных. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что она координирует свои действия с секретариатом КМГС, чтобы обеспечить поэтапный сбор данных, поскольку не все запросы могут быть выполнены одновременно, в связи с чем необходим постепенный подход. В некоторых случаях потребуются те же данные, сбор которых производится для подготовки других регулярных общесистемных докладов, представляемых организациями руководящим органам, в связи с чем необходимо координировать процесс сбора данных среди организаций.

258. Члены Комиссии высказали различные мнения по поводу гибкого режима работы, но сошлись в том, что обсуждение этого вопроса является актуальным, особенно для согласования последствий удаленной работы, выполняемой вне места службы, с точки зрения вознаграждения. Комиссия отметила, что отсутствует единое понимание таких терминов, как удаленная работа, дистанционная работа, телеработа и гибкий режим работы, и иногда эти термины используются как синонимы, что приводит к путанице. В этой связи Комиссия решила, что было бы полезно иметь глоссарий соответствующих терминов, чтобы обеспечить единообразное и общее понимание соответствующих вопросов в ходе проводимого ею пересмотра. Некоторые члены Комиссии заявили, что каждой рабочей группе следует рассмотреть последствия удаленной работы с точки зрения конкретных пособий и надбавок, являющихся предметом их анализа, — например вопрос о согласовании корректировок размеров субсидии на образование, а также корректировок размеров надбавок за работу в «несемейных» местах службы и за работу в трудных условиях надлежит рассмотреть соответствующим рабочим группам, которым поручено проанализировать эти элементы.

259. Одни члены Комиссии отметили, что гибкий режим работы может стать важным нефинансовым стимулом, позволяющим повысить привлекательность пакета вознаграждения. Другие же предостерегли от переоценки преимуществ удаленной работы. Они заявили, что в отсутствие надлежащих базовых принципов и соответствующей рабочей среды удаленная работа может привести к усилению стресса и оказаться непроизводительной. По их мнению, возможность получения сотрудниками, имеющими маленьких детей, материальной помощи для обучения детей младшего возраста в рамках системы субсидирования образования могла бы в некоторой степени смягчить стресс, связанный с удаленной работой, который наблюдался во время кризиса, вызванного пандемией COVID-19. В этой связи Комиссия пришла к заключению, что крайне важно обеспечить, чтобы эффективность и производительность организаций ни в коем случае не ставились под угрозу и оставались главным критерием; в том числе, чтобы сотрудники были полностью вовлечены в работу организации, работая удаленно.

260. Один из членов Комиссии высказал мнение, что массовый переход на режим удаленной работы был временной мерой в ответ на пандемию COVID-19 и поэтому в этом больше нет необходимости. Организации общей системы могут

продолжать применять свои правила в отношении гибкого режима работы, как они это делали до пандемии. Было высказано предположение, что в контексте обеспечения организационной жизнеспособности использование опыта международных организаций в разработке соответствующих правил поможет избежать дублирования усилий. Данный член Комиссии также предложил провести опрос среди государств-членов на предмет их удовлетворенности выполнением секретариатами деятельности в режиме удаленной работы во время пандемии. Некоторые члены Комиссии также предложили улучшить системы контроля присутствия сотрудников на работе и побуждать сотрудников работать в офисах, чтобы обеспечить оперативное реагирование на запросы государств-членов и эффективное выполнение мандатов организациями. Кроме того, было предложено провести изучение основных причин, по которым сотрудники предпочитают работать удаленно, чтобы оценить, как политика создания открытых рабочих пространств может повлиять на этот выбор.

261. Что касается вопроса об обеспечении гибкости, то ряд членов Комиссии высказались за дальнейшее изучение возможности распространения экспериментальной выплаты, введенной в местах службы категорий D и E, на другие категории мест службы, поскольку это предоставит сотрудникам больше возможностей для выбора в зависимости от их конкретных обстоятельств. Некоторые члены Комиссии также высказали мнение, что возможность оплаты образования детей младшего возраста за счет субсидии на образование не только повысит гибкость и свободу выбора, но и будет способствовать омоложению кадрового состава. Ряд членов заявили, что каждой рабочей группе следует проявлять творческий подход в более широком плане и рассматривать все различные элементы пакета вознаграждения с целью повышения гибкости и расширения возможностей выбора в тех случаях, когда это возможно и целесообразно. По мнению этих членов Комиссии, расширение возможностей выбора сотрудниками вариантов пакета вознаграждения может повысить удовлетворенность персонала без существенного увеличения расходов.

262. Комиссия отметила, что рабочая группа рассмотрела вопрос о том, как в рамках пакета вознаграждения обеспечить более широкий учет потребностей сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, и ряд членов Комиссии выразили мнение, что нынешний пересмотр дает возможность придать общей системе отличительный характер в этом важном аспекте. Комиссия пришла в целом к заключению, что каждой из остальных рабочих групп следует рассмотреть существующие пособия и надбавки (связанные с иждивенцами и со службой на местах) и изучить вопрос о том, можно ли и в какой степени адаптировать их, чтобы они в большей степени удовлетворяли нужды сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. На следующих этапах проведения пересмотра можно было бы рассмотреть и другие аспекты, как то адаптацию системы субсидирования арендной платы для лучшего удовлетворения потребностей в жилье сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. В этой связи важно будет уделить особое внимание последствиям с точки зрения вознаграждения и не пытаться заново создавать уже существующую нормативную базу, в частности, закрепленную в Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью.

263. Комиссия в целом согласилась с тем, что для поощрения многоязычия следует рассмотреть нефинансовые меры. Комиссия отметила важность дальнейшего продвижения принципов многоязычия в своей работе. Ряд членов Комиссии сочли необходимым придать большее значение требованиям к многоязычию в процедурах найма, что, в свою очередь, будет способствовать многообразию. Некоторые члены Комиссии отметили, что в организациях системы Организации Объединенных Наций отсутствует официальное определение многоязычия и

что, судя по всему, среди государств-членов нет единого мнения относительно придания преимущественного значения знанию какого-либо конкретного официального языка. В связи с этим ряд членов Комиссии отметили, что не все кадровые проблемы можно решить с помощью пакета вознаграждения и что в плане достижения определенных целей, таких как многоязычие и мобильность персонала, могут оказаться более эффективными иные, чем финансовые стимулы, меры нормативного характера.

264. По вопросу об оплате труда по результатам работы было отмечено, что, как показали результаты общесистемного опроса персонала, сотрудники не считают, что они получают достаточное вознаграждение за свою работу. Некоторые члены Комиссии указали на то, что финансовое поощрение не является единственным фактором для сотрудников и что, как показал определенный анализ, более важными являются другие аспекты, такие как самостоятельное выполнение работы, мастерство и наличие смысла в работе. Было высказано мнение, что следует унифицировать стандарты вознаграждения за отличную работу в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, чтобы организации не конкурировали друг с другом при найме специалистов. Члены Комиссии также подчеркнули важность наличия систем служебной аттестации, которые воспринимаются как заслуживающие доверия, и недопущения предвзятости при проведении служебной аттестации. Некоторые из них особо отметили подлежащие принятию в связи с неудовлетворительной работой меры, предусмотренные в принципах и руководящих положениях КМГС в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы (A/72/30, приложение VI), и необходимость того, чтобы организации выявляли случаи неудовлетворительного выполнения сотрудниками своей работы, которое имеет негативные последствия для организаций. Это повысит вовлеченность сотрудников, которые хорошо выполняют свою работу.

265. Комиссия согласилась с тем, что по-прежнему очень важно обеспечивать эффективное информирование об элементах нынешнего пакета вознаграждения (и любых последующих его изменениях), на что было указано в докладе рабочей группы.

Решения Комиссии

266. Комиссия постановила принять к сведению прогресс, достигнутый рабочей группой.

2. Доклад рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование

267. Первое совещание рабочей группы 2 состоялось 27–31 мая 2024 года в Малаге, Испания. В состав группы вошли пять членов КМГС, шесть членов, назначенных организациями общей системы, представитель КСР и по два члена от каждой из трех федераций персонала, а именно ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕРВ.

268. Рабочая группа рассмотрела пособия, связанные с семьей, которые включают в себя надбавку на супруга, надбавку для одиноких родителей, надбавку на ребенка, надбавку на ребенка-инвалида и надбавку на иждивенца второй очереди. Она обсудила их обоснование, методологии их определения и их размеры. Группа также рассмотрела системы предоставления как обычной, так и специальной субсидии на образование и затронула тему образования детей младшего возраста и ухода за ними.

269. Рабочая группа пришла к заключению, что политика, учитывающая интересы семьи, имеет большое значение для сотрудников и успешного выполнения мандатов организаций. Большинство участников согласились с тем, что обоснование каждой надбавки на иждивенцев является веским. В то же время некоторые участники высказали ту точку зрения, что для обеспечения ясности и согласованности предназначение ряда надбавок требует дальнейшего рассмотрения. Группа не выявила каких-либо дублирующих друг друга надбавок, связанных с семьей, но особо отметила некоторые потенциальные пробелы и аспекты, требующие дальнейшего изучения. Группа также пришла к заключению, что нынешняя система предоставления обычной субсидии на образование работает так, как и предполагалось, напомнив об улучшениях, внесенных в эту систему в результате предыдущего всеобъемлющего пересмотра. Было решено продолжить обсуждение некоторые аспекты системы предоставления обычной субсидии на образование, включая требование в отношении минимального возраста, а также вопроса о максимальном размере специальной субсидии на образование на предмет их уточнения.

270. Выводы рабочей группы 2 приводятся в приложении XXX к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

271. Сеть по вопросам людских ресурсов напомнила, что работа в системе Организации Объединенных Наций означает прекращение участия в национальных и региональных системах социального обеспечения, а также потерю возможности пользоваться традиционно существующими структурами поддержки семьи и общины в силу характера международной гражданской службы. В этой связи Сеть подчеркнула важность предоставления достаточных выплат на иждивенцев для привлечения и удержания персонала, а также эффективного выполнения программ организациями. Сеть заявила, что она ожидает продолжения обсуждения этих вопросов, но считает, что в целом система соответствующих надбавок работает хорошо. По ее мнению, необходимо, чтобы любые изменения в системе этих пособий были направлены на содействие дальнейшим усилиям по обеспечению гендерного паритета и омоложению кадрового состава и на расширение возможностей для учета потребностей сотрудников и членов их семей с ограниченными возможностями здоровья. В качестве примера элемента, требующего учитывать различные мнения и культурные особенности, Сеть особо отметила надбавку на иждивенцев второй очереди, поскольку в своей основе этот элемент определяется взглядами каждого участника на понятия семьи и сообщества и их ожиданиями в отношении ухода за другими лицами. Сеть также напомнила об обсуждении в рамках рабочей группы 2 необходимости поиска решений для наблюдаемых в ряде мест службы ситуаций, когда расходы на оплату услуг по уходу за детьми младшего возраста были непропорционально высокими по сравнению с вознаграждением сотрудников определенных уровней. То же самое наблюдается по всему миру и в отношении расходов на образование детей с ограниченными возможностями здоровья, что указывает на явную необходимость обеспечить, чтобы в положениях о специальной субсидии на образование учитывались современные реалии. Сеть согласилась с рекомендациями рабочей группы 2 как с основой дальнейших действий.

272. ФАМГС подчеркнула важность учета потребностей и устремлений сотрудников и призвала продемонстрировать ответственность организаций за их семьи, которые являются для сотрудников источником энергии, мотивации и творчества. ФАМГС приняла во внимание, что существующие элементы пакета вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, признаны обоснованными и не обнаружено никакого дублирования между ними. Она констатировала, что

надбавка на иждивенцев второй очереди имеет важное значение для сотрудников с разным составом семей, и отметила, что она является существенным семейным пособием и повышает репутацию организаций. ФАМГС выразила обеспокоенность тем, что размер надбавки на ребенка не пересматривался уже более десяти лет и в результате со временем стал недостаточным. ФАМГС выступила за постепенный пересчет исходной суммы расходов на новую базу с целью обеспечить, чтобы надбавка оставалась приемлемой и достигала нужного эффекта, не создавая при этом существенного бремени для бюджетов организаций. ФАМГС отметила тенденцию к введению обязательного формального образования в более раннем возрасте и хотела бы подчеркнуть важность отношения к этому как к социальному благу с учетом того, что развитие детей в раннем возрасте имеет решающее значение для здорового взаимодействия и общего развития ребенка. По мнению ФАМГС, включение этого блага в сферу охвата системы субсидирования образования может снизить ее эффективность и негативно сказаться на возможностях получения высшего образования, особенно детьми сотрудников из стран глобального Юга, в которых доступ к высшему образованию часто ограничен из-за жестких требований к поступлению в учебные заведения, примером которых является требование о физическом присутствии в течение нескольких лет. Сдерживание расходов является одним из основных параметров нынешнего всеобъемлющего пересмотра, однако федерация все еще не убедилась в том, что значение, которое сотрудники придают упомянутым пособиям и льготам, учитывается сообразно.

273. ККСАМС напомнил, что надбавки на иждивенцев призваны заменить социальные пособия, которых сотрудники Организации Объединенных Наций лишены в своей стране, и что рабочая группа не выявила какого-либо дублирования между этими надбавками. ККСАМС заявил, что обычная субсидия на образование предназначена для оказания сотрудникам-экспатриантам материальной помощи в покрытии расходов на высшее образование с учетом, например, того факта, что плата за обучение в школе или университете может быть гораздо выше для детей, проживающих за пределами страны происхождения или не имеющих гражданства принимающей страны. Кроме того, учебные заведения в некоторых странах не принимают детей, получивших образование в других странах, что делает указанную поддержку абсолютно необходимой. Эта федерация также высказала мнение, что в целях обеспечения непрерывности образования при одновременном содействии ротации персонала было бы важно восстановить предоставление паушальной суммы для оплаты расходов на пансион сотрудникам в местах службы категории Н, не ограничиваясь исключениями, которые иногда бывает сложно получить. Что же касается помощи по уходу за детьми дошкольного возраста, то она предоставляется правительствами, чтобы оба родителя могли продолжать работать по завершении родительского отпуска, и это особенно актуально в тех местах, в которых уход за детьми обходится дорого. По вопросу о предоставлении сотрудникам возможности выбирать между получением материальной помощи для покрытия расходов по уходу за детьми в дошкольных учреждениях и получением субсидии на образование для покрытия расходов на обучение в высшем учебном заведении ККСАМС высказал мнение, что такой вариант не решит реальную проблему, с которой сталкиваются родители маленьких детей, базирующиеся в местах службы с высоким уровнем стоимости жизни и нуждающиеся в услугах по уходу за детьми, что не относится к образованию, и заявил, что он считает несправедливым предлагать сотрудникам младших уровней принимать решение на будущее, особенно сотрудникам, которые, возможно, будут работать в периферийных местах службы на более поздних этапах своей карьеры. Что касается специальной субсидии на образование, предоставляемой на детей с ограниченными возможностями здоровья, то, по мнению этой федерации, ее следует увеличить с учетом того факта, что

стоимость специального образования в одних странах гораздо выше, чем в других, и что у детей с особыми потребностями очень ограничен выбор учебных заведений. По поводу надбавки на иждивенцев второй очереди ККСАМС отметил, что эта надбавка является «обусловленной» — сотрудникам надлежит подтверждать, что они вносят финансовый вклад в доход родителя и что ценность этого пособия, несмотря на минимальную денежную сумму, заключается в том, что оно позволяет сотрудникам заботиться о родителях, например брать на себя расходы на их медицинское страхование и, по возможности, брать иждивенцев второй очереди с собой в место службы. ККСАМС отметил решение устранить пробелы, имеющие отношение к коллегам и иждивенцам с ограниченными возможностями здоровья, поделился информацией о ряде мер, предложенных группой коллег с ограниченными возможностями здоровья или лицами, осуществляющими уход за детьми-инвалидами, и попросил обсудить эти меры в ходе будущих прений в любой из рабочих групп, поскольку эта тема является общей.

274. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что в многокультурной среде с многообразным по составу персоналом, как, например, в общей системе Организации Объединенных Наций, иждивенцами могут быть не только ребенок или родитель, но и лица, в отношении которых сотрудники несут ответственность за уход за ними и финансовую ответственность. ЮНИСЕРВ отметила, что надбавка на иждивенца второй очереди должна предоставляться в пределах обоснованного максимума на любого члена семьи, находящегося на иждивении, при наличии подтверждения того, что соответствующий член семьи находится на иждивении и попечении сотрудника. ЮНИСЕРВ выразила озабоченность по поводу того, что, несмотря на множество проведенных пересмотров надбавки на ребенка, по-прежнему возникают вопросы относительно методологии ее определения, и высказала мнение, что финансовые последствия не должны использоваться в качестве оправдания для отказа от пересмотра размера этой надбавки. ЮНИСЕРВ предложила применить поэтапный подход к повышению суммы этой надбавки после ее пересчета на новую базу, чтобы смягчить финансовые последствия ее повышения. ЮНИСЕРВ заявила, что сотрудники очень рассчитывают на субсидию на образование, и в подтверждение этого привел примеры из опыта сотрудников. Кроме того, по мнению этой федерации, крайне и безусловно необходимо дополнительно проанализировать систему субсидирования специального образования, поскольку десятки сотрудников вынуждены покрывать за свой счет расходы в размере до 40 000 долл. США на специальное образование своих детей с ограниченными возможностями здоровья. В такой безвыходной ситуации сотрудники часто делают мучительный выбор: перевести ребенка на домашнее обучение или репатриировать его. Что касается предоставления сотрудникам выбора между получением материальной помощи для оплаты услуг по уходу за детьми младшего возраста и получением субсидии на оплату высшего образования, то ЮНИСЕРВ отвергла, в частности, идею о том, что сотрудникам следует предоставить такой невозможный «выбор», на том основании, что это приведет к дискриминационным последствиям в зависимости от уровня стоимости жизни или трудностей в месте службы, страны происхождения и родного языка сотрудников, личного благосостояния, а также возраста и присвоенного уровня при приеме на работу. ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность тем, что предоставление сотрудникам возможности выбирать вместо оплаты высшего образования оплату услуг по уходу за детьми будет сопряжено с возникновением для организаций юридических рисков и обязательств перед сотрудниками и приведет к тому, что сотрудники будут жертвовать перспективами высшего образования своих детей.

275. Комиссия напомнила о том, что рабочая группа сделала упор на необходимости оказания поддержки семьям. Она вновь заявила, что обеспечение

благополучия членов семей сотрудников является важным фактором, влияющим на набор и удержание персонала, а также на выполнение работы сотрудниками. Более того, семейные проблемы сказываются на способности сотрудников выполнять мандаты своих организаций. Поддержка семьи также была отмечена как актуальная тема, связанная с другими пунктами повестки дня, включая выплаты, связанные со службой на местах, которые рассматриваются рабочей группой 3, а также с вопросами гендерного многообразия.

276. Комиссия приняла к сведению, что рабочая группа 2 не выявила какого-либо дублирования в надбавках, связанных с иждивенцами, однако некоторые члены отметили, что отсутствие дублирования не равнозначно эффективности или результативности, и выразили мнение, что это не мешает указанной группе пересмотреть эти надбавки с учетом изменения условий, в которых работают сотрудники. Комиссия также отметила, что рабочая группа 2 выявила некоторые возможные пробелы в покрытии расходов, обеспечиваемом комплексом надбавок на иждивенцев. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что выявленные этой группой пробелы свидетельствуют о необходимости расстановки приоритетов и принятия сложных решений с учетом бюджетных и политических реалий, и напомнили, что принципы, лежащие в основе нынешнего всеобъемлющего пересмотра, включают общее сдерживание расходов и обеспечение устойчивости. Они предложили рабочей группе 2 применять при рассмотрении надбавок прагматичный и творческий подход, уделяя первоочередное внимание наиболее важным вопросам, и разработать для пакета вознаграждения различные варианты элементов, связанных с семьей и иждивенцами, включая субсидию на образование. В то же время Комиссия вновь подчеркнула важность учета всех установленных параметров и целей пересмотра пакета вознаграждения.

277. Ряд членов Комиссии подняли вопрос о том, в какой степени организация несет ответственность за поддержку семей своих сотрудников. В этой связи они признали, что Организация Объединенных Наций является не только работодателем, но и заменяет собой государство, оказывая поддержку сотрудникам, которые в силу своей работы в Организации Объединенных Наций, лишились пособий и льгот, предоставляемых в их странах.

278. Некоторые члены Комиссии дополнительно отметили, что Комиссии следует гордиться тем, что в рамках нынешнего пакета вознаграждения предусмотрены щедрые пособия, связанные с семьей, однако необходимо найти баланс между тем, что возможно с точки зрения финансовых ресурсов, и поддержкой персонала. По мнению же других членов, Комиссия обязана прежде всего оценивать условия службы персонала и разрабатывать и рекомендовать надлежащие условия, включая нормативные положения, учитывающие интересы семьи, а Генеральная Ассамблея в своем качестве будет решать, можно ли выполнить эти рекомендации.

279. Комиссия в целом согласилась с тем, что надбавки на иждивенцев актуальны и необходимы. В то же время некоторые ее члены заявили о необходимости дополнительного уточнения обоснования этих надбавок, чтобы они были в полной мере понятны всем заинтересованным сторонам. Комиссия отметила, что методология определения надбавки на супруга/для одинокого родителя отличается от методологии определения надбавки на ребенка, однако каждая из них является обоснованной, хотя их конкретные обоснования можно было бы дополнительно уточнить. Для учета положения сотрудников, имеющих на иждивении супруга, и одиноких родителей изначально применялась ставка базового оклада для сотрудников, имеющих иждивенцев (которая существовала в соответствии с практикой у компаратора), но с установлением единой шкалы в результате предыдущего всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения

вместо указанной ставки была введена отдельная надбавка. Надбавка же на ребенка всегда являлась отдельным пособием, которое определяется как средняя величина размеров национальных пособий на детей и налоговых вычетов в ряде выбранных стран. Комиссия согласилась с тем, что система надбавок на супруга и для одиноких родителей в их нынешнем варианте функционирует хорошо.

280. Что касается надбавки на ребенка, то, по мнению Комиссии, продолжает вызывать озабоченность тот факт, что ее размер не повышался более десяти лет несмотря на то, что Комиссия пересмотрела и уточнила методологию, включая подробное изучение целесообразности применения подхода, основанного на учете материального положения. Некоторые члены Комиссии подчеркнули, что ввиду значительного периода времени, прошедшего с момента предыдущего пересмотра размера надбавки, ее нынешняя сумма уже не является достаточной. Кроме того, Генеральная Ассамблея решила увеличить только надбавку на ребенка-инвалида, тем самым нарушив ее увязку с базовой надбавкой. По мнению Комиссии, важно как можно скорее восстановить эту связь.

281. В контексте Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью²⁰ рабочая группа 2 также сочла важным изучить вопрос о дополнительных расходах на супруга-инвалида и для сотрудников с ограниченными возможностями и рассмотреть вопрос об уместности введения дополнительных надбавок в этой связи, поскольку в настоящее время они не предоставляются. Было отмечено, что Стратегия содержит призыв к созданию условий, позволяющих лицам с ограниченными возможностями здоровья принимать полноценное и эффективное участие во всех сферах жизни наравне с другими. Показатель 13 Стратегии предусматривает разработку политики и стратегий в области занятости и людских ресурсов, включающих положения о привлечении, найме, удержании и поощрении профессионального роста сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. По мнению Комиссии, важно, чтобы элементы пакета вознаграждения были рассмотрены в этом контексте всеми тремя рабочими группами.

282. Что касается надбавки на иждивенца второй очереди, то один из членов Комиссии сослался на один из последних докладов Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/2023/9), в котором указано, что, как установила Группа, планом медицинского страхования сотрудников в некоторых организациях (9 из 26) предусматривается охват иждивенцев второй очереди. Группа рекомендовала прекратить такую практику. Этот же член Комиссии также отметил, что в других международных организациях, за исключением Организации экономического сотрудничества и развития, не предусмотрены аналогичные надбавки на иждивенцев второй очереди, но данная организация предоставляет их только на находящихся на иждивении родителей с ограниченными возможностями здоровья. Ряд членов Комиссии высказали мнение, что следует провести пересмотр критериев выплаты данной надбавки, в том числе с учетом масштабов предоставления таких пособий в рамках национальных систем.

283. Комиссия приняла к сведению изменения, внесенные в систему предоставления обычной субсидии на образование в результате предыдущего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Согласно оценке, выполненной Комиссией в 2021 году по просьбе Генеральной Ассамблеи, эти изменения привели к упрощению и упорядочению системы и дополнительной экономии средств организаций в результате сокращения выплат на покрытие допустимых расходов, а также выплат паушальной суммы для оплаты расходов на пансион и числа

²⁰ See https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_russian.pdf.

поездов, оплачиваемых в рамках системы субсидирования образования. Кроме того, как известно, предыдущая система субсидирования образования была подвержена эффекту «замкнутости», вызванному применением механизма корректировки, приведение в действие которого частично зависело от сумм, испрашиваемых в заявлениях на выплату субсидии. Однако такое потенциальное воздействие теперь отсутствует, поскольку нынешняя методика корректировки основана исключительно на учете изменения платы за обучение.

284. Ввиду того, что паушальная сумма для оплаты расходов на пансион больше не предоставляется сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, и выплачивается только на детей, обучающихся в начальных и средних школах-интернатах, расположенных за пределами мест службы их родителей, федерации персонала заявили, что право на получение этой суммы должно быть предоставлено всем сотрудникам, как это было в рамках предыдущей системы. Нынешняя система допускает некоторые исключения — сотрудникам в местах службы категории Н может предоставляться паушальная сумма для оплаты расходов на пансион по усмотрению административного руководителя организации, — однако, по мнению федераций персонала, процедура, необходимая для получения этой суммы, может служить фактором, сдерживающим мобильность персонала. Вместе с тем Комиссия высказала мнение, что в настоящее время нецелесообразно восстанавливать выплату паушальной суммы для оплаты расходов на пансион во всех местах службы. С учетом того, что по результатам предыдущего всеобъемлющего пересмотра право на получение этой суммы было предусмотрено только для сотрудников в периферийных местах службы, в частности с целью побудить сотрудников переходить на работу в такие места службы, Комиссия не нашла оснований для изменения своей позиции.

285. Комиссия напомнила, что рабочая группа 1 обсуждала последствия удаленной работы с точки зрения вознаграждения. В этой связи было отмечено, что система субсидирования образования для сотрудников, работающих удаленно за пределами места службы, в различных организациях была скорректирована по-разному. По этой причине было предложено, чтобы рабочая группа 2 изучила этот вопрос, сосредоточив внимание на согласовании механизма корректировки по всем организациям.

286. Комиссия была проинформирована о наличии тенденции к снижению начального возраста обязательного школьного обучения, наблюдаемой во многих странах мира. С учетом того, что цель 4 в области устойчивого развития предусматривает обеспечение доступа к качественным системам развития детей младшего возраста, можно ожидать сохранения этой тенденции, что приведет к увеличению числа заявлений на оплату обучения детей, не достигших нынешнего минимального возраста. В связи с этим было решено, что рабочей группе 2 следует принять во внимание такие изменения и дополнительно изучить данный вопрос.

287. Был высказан целый ряд мнений по поводу того, как относиться к покрытию расходов на образование детей младшего возраста и/или услуги по уходу за ними. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что покрытие расходов на образование детей младшего возраста и/или услуги по уходу за ними не следует рассматривать в рамках системы субсидирования на образование — к этому надлежит относиться как к социальному пособию, и по этой причине такое пособие должно предоставляться не только сотрудникам-экспатриантам. С учетом того, что в некоторых местах службы отмечается высокая стоимость услуг по уходу за детьми младшего возраста, была выражена обеспокоенность тем, что это может повлиять на способность организаций привлекать персонал в тех случаях, когда те, кто не может позволить себе покрывать расходы на образование

и/или уход за детьми младшего возраста, могут принять решение покинуть такое место службы или уволиться из организации. В этой связи ПРООН указала на то, что ввиду этой проблемы сотрудницы с маленькими детьми, как правило, увольняются и не возвращаются на работу. Поскольку они покидают организацию, не достигнув высоких уровней, это приводит к отсутствию гендерного баланса на должностях этих уровней, тогда как на должностях низких уровней гендерный баланс более или менее достигнут. В этой связи было предложено, чтобы рабочая группа 2 изучила пути преодоления такого воздействия на способность организаций привлекать и удерживать сотрудников, особенно нижних уровней, в таких местах службы.

288. По мнению же других членов Комиссии, вопрос о покрытии расходов на образование детей младшего возраста должен решаться в контексте субсидии на образование; в частности, сотрудникам может быть предоставлена возможность выбора: запрашивать субсидию на обучение своих детей на уровне дошкольного образования или на уровне высшего образования или же разделить ее между этими уровнями. В этой связи было отмечено, что соответствующими параметрами нынешнего всеобъемлющего пересмотра предусматривается повышение гибкости пакета вознаграждения. Тем не менее, федерации персонала выразили обеспокоенность ввиду того, что сотрудники не могут предвидеть, где они будут работать, когда их дети достигнут минимального возраста для получения высшего образования. По их мнению, несправедливо навязывать сотрудникам необходимость делать такой выбор на ранних этапах карьеры. По этому вопросу Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что в настоящее время организации готовы к более глубокому изучению всех предложений и что пересмотр должен быть направлен на решение рассматриваемых вопросов, включая расширение возможностей выбора для сотрудников. Она подчеркнула, что с учетом важности субсидии на образование с точки зрения эффективного выполнения работы мобильными в рамках общей системы сотрудниками-экспатриантами, любое решение должно основываться на тщательном анализе. Комиссия также согласилась с мнением рабочей группы 2 о том, что на данном этапе необходимо иметь больше информации, чтобы провести объективный анализ целесообразности и практической возможности предоставления выбора в отношении покрытия расходов на образование детей младшего возраста в рамках системы субсидирования образования или в любом другом формате.

289. Один из членов Комиссии указал на проблему влияния колебаний обменных курсов на возмещение расходов в рамках системы субсидирования образования в странах с высоким уровнем инфляции, в которых неофициальные обменные курсы могут значительно отличаться от курсов, публикуемых Казначейством Организации Объединенных Наций. Он напомнил, что в одной из таких стран был выявлен случай значительной переплаты одному из сотрудников, однако этот случай может отражать наличие системной проблемы в субсидировании образования, и существует вероятность того, что могли иметь место и были выявлены другие подобные случаи. Ряд членов Комиссии предложили рабочей группе 2 изучить возможные меры, направленные на предотвращение подобных инцидентов.

290. Комиссия подчеркнула важность своевременного получения достоверных данных для проведения обоснованного фактологического анализа. В связи с этим было предложено, чтобы каждая организация ежегодно представляла через Сеть по вопросам людских ресурсов дезагрегированные данные по следующим элементам вознаграждения: надбавке на супруга, надбавке на ребенка, надбавке на ребенка-инвалида, надбавке на иждивенца второй очереди, обычной субсидии на образование и специальной субсидии на образование. Такие данные

будут способствовать более обоснованному рассмотрению Комиссией соответствующих предложений.

Решения Комиссии

291. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению прогресс, достигнутый рабочей группой 2;
- b) напомнить о ранее согласованных параметрах, целях, критериях и исходных посылах пересмотра и просить рабочую группу 2 представить предложения и варианты, охватывающие все эти аспекты;
- c) просить рабочую группу 2 принять во внимание вопросы, поднятые в ходе обсуждения в Комиссии;
- d) просить организации через Сеть по вопросам людских ресурсов представить секретариату КМГС к следующему циклу совещаний рабочей группы, которые будут проводиться в 2025 году, подробные данные о сметных расходах в разбивке по всем элементам пакета вознаграждения, рассматриваемым рабочей группой 2, для обеспечения принятия обоснованных решений;
- e) рекомендовать Генеральной Ассамблее поручить организациям, находящимся в ее ведении, регулярно представлять КМГС до начала ее летней сессии информацию о суммах (в долларах США), затраченных в предшествующем году на предоставление выплат, связанных с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование, в согласовании с бюджетным циклом, чтобы способствовать принятию обоснованных решений;
- f) подтвердить свое предложение Генеральной Ассамблее о том, чтобы проводить всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения каждые 10 лет с целью установления периодичности, обеспечивающей результативность и затратоэффективность данного процесса.

3. Доклад рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах

292. Первое совещание рабочей группы 3 состоялось 20–24 мая 2024 года в Кракове, Польша. В состав группы вошли пять членов КМГС, шесть членов, назначенных организациями общей системы, представитель КСР и по два члена от трех федераций персонала, а именно ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕРВ.

293. Члены рабочей группы проанализировали обоснование и назначение всех элементов пакета вознаграждения, связанных со службой на местах, и обсудили аспекты, которые могут потребовать дальнейшего рассмотрения. Кроме того, рабочая группа рассмотрела выводы по результатам проведенного КМГС общесистемного опроса персонала, которые касались элементов, связанных со службой на местах, и работы в периферийных местах службы. Рабочая группа также узнала от организаций, представленных в составе рабочей группы, о тех или иных проблемах, с которыми они сталкиваются на местах. Для того чтобы члены рабочей группы могли получить представление об опыте работы высококвалифицированных сотрудников в разных по степени трудности условиях в периферийных местах службы, поделиться с ними своим опытом была приглашена одна из сотрудниц УВКБ ООН, которая на протяжении значительной части своей карьеры работала в местах службы по всему миру с самыми сложными условиями.

294. По итогам обсуждений рабочая группа в целом пришла к выводу о том, что обоснование каждого из элементов, связанных со службой на местах, является состоятельным и что на данном этапе наличие дублирования как такового не

представляется очевидным. Тем не менее некоторые участники призвали проявить осторожность и подчеркнули, что важно не отказываться ни от каких вариантов действий, с тем чтобы обеспечить всеобъемлющий характер пересмотра пакета вознаграждения и выявить все возможные варианты его дальнейшего упрощения или рационализации или устранить все пробелы по мере того, как рабочая группа будет продвигаться вперед в решении поставленных перед ней задач. Рабочая группа также подчеркнула свою роль в рассмотрении последствий удаленной работы в течение ограниченного периода времени, включая любые корректировки элементов, связанных со службой на местах, которые могут потребоваться в периоды, когда сотрудники работают удаленно за пределами своего официального места службы. Такие корректировки обеспечат унификацию в общей системе в этом отношении.

295. Выводы этой рабочей группы приводятся в приложении XXXI к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

296. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению доклад рабочей группы и выразила признательность за то, что совещание было проведено в профессиональной, открытой и конструктивной манере, отметив исключительную важность работы, выполняемой в периферийных местах службы, в том числе в местах с наиболее сложными условиями, с точки зрения осуществления деятельности организаций общей системы по обслуживанию государств-членов. Работа в таких условиях зачастую требует многого от сотрудников и членов их семей. В докладе были изложены позиции организаций. По мнению Сети, результаты общесистемного опроса персонала, проведенного КМГС в 2023 году, подтверждают, что нынешняя система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях является достаточным инструментом для побуждения сотрудников принимать назначения в места службы с трудными условиями и работать в них. При внесении тех или иных изменений в эту систему необходимо будет обеспечить сохранение такого положения с учетом ряда общих глобальных тенденций, включая постоянное увеличение числа мест службы, относимых по степени трудности условий к категории E, и мест службы, в которых назначается выплата за работу в опасных условиях в связи с усилением политической напряженности и гуманитарными кризисами; ввиду меняющихся ожиданий молодых поколений, вливающих в ряды рабочей силы, что необходимо учитывать при принятии мер по омоложению кадрового состава; а также изменений в практике национальных учреждений по оказанию помощи в целях развития и частного сектора в этих местах службы в области найма и вознаграждения, что во многих случаях приводит к снижению конкурентных преимуществ в плане условий службы, которыми система Организации Объединенных Наций могла обладать в прошлом. Организации не полагаются исключительно на финансовые меры поощрения для побуждения большего числа сотрудников принимать назначения в периферийные места службы и улучшения условий службы в них. Для этого они задействуют широкий круг мер. Например, организации уделяют значительное внимание смягчению последствий разлуки сотрудников, работающих в сложных условиях, с их семьями. Это особенно важно в тех местах службы, которым не присваивается статус «несемейного» места службы ввиду отсутствия оснований, определяемых соображениями безопасности, но условия жизни в которых зачастую не позволяют сотрудникам брать с собой в эти места службы свои семьи.

297. Сеть также особо отметила на динамично меняющуюся и нестабильную обстановку в плане безопасности в определенных местах службы, в результате чего рекомендации относительно присвоения статуса «несемейного» места

службы, которые Департамент по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций выносит в своих оценках, могут меняться в течение короткого периода времени. Такая нестабильность заставляет организации резко перестраиваться, и Сеть приветствует проведение дальнейшего обсуждения в рамках рабочей группы в целях изыскания практических решений для повышения стабильности статуса «семейного/несемейного» места службы, которые были бы практичными для организаций с административной и финансовой точек зрения. Сеть подчеркнула необходимость сохранять конкурентоспособность в плане привлечения и направления сотрудников в периферийные места службы. Она сослалась на состоявшееся в ходе совещания рабочей группы обсуждение проблем, связанных с набором и удержанием персонала в местах службы категорий D и E и все чаще в местах службы категории C, особенно с учетом целей обеспечения географического и гендерного многообразия. Постоянное финансовое стимулирование географической мобильности остается важнейшим элементом усилий организаций по выполнению мандатов государств-членов на местах. Сеть проинформировала Комиссию о том, что организации работают над подготовкой соответствующих данных и четкого анализа в соответствии с решением рабочей группы.

298. ФАМГС высоко оценила усилия по координации деятельности рабочей группы и атмосферу, в которой проходила ее работа. ФАМГС подчеркнула важность изложения всеми заинтересованными сторонами своих мнений и мотивов, чтобы было найдено беспристрастное решение. Федерации персонала заявили, что они решительно отвергают любое дальнейшее ухудшение условий службы на местах, но высоко оценили открытый и честный характер состоявшегося обсуждения и то, как освещались политические реалии в ходе заседаний. ФАМГС отметила, что следует сократить частоту, с которой проводятся пересмотры пакета вознаграждения, поскольку частое их проведение создает ненужное административное и финансовое бремя для всей общей системы и ее государств-членов. Согласно предложению ФАМГС, оптимальной является периодичность проведения пересмотра каждые 10–15 лет, что обеспечит предсказуемость, гибкость и актуальность, но также возможность стратегического долгосрочного планирования. ФАМГС согласилась с выводами рабочей группы о том, что элементы пакета вознаграждения, связанные со службой на местах, являются обоснованными и между ними отсутствует дублирование, и высоко оценила тщательный анализ и четкие рекомендации. ФАМГС поддержала план создания технической целевой группы под эгидой Рабочей группы по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы и подтвердила свою готовность присоединиться к этой целевой группе и активно участвовать в ее работе.

299. ФАМГС решительно выступила против введения нефинансовых мер поощрения сотрудников за работу в трудных условиях или мобильность, выразив обеспокоенность тем, что такие изменения могут негативно повлиять на государства-члены и снизить заинтересованность и готовность сотрудников работать в местах с трудными условиями и удаленных местах службы. ФАМГС подчеркнула важность сохранения финансовых стимулов, поскольку 44 процента сотрудников считают нынешние пособия и льготы главной причиной, по которой они продолжают работать в Организации Объединенных Наций. ФАМГС решительно поддержала сохранение экспериментальной выплаты в местах службы категорий D и E, особо отметив обеспечиваемую ею значительную свободу действий и преимущества для сотрудников, поскольку они могут поддерживать семейные связи, сохраняя при этом работоспособность. По мнению ФАМГС, необходимо продолжить обсуждение выводов рабочей группы 3 для обеспечения принятия хорошо обоснованных решений, учитывающих различные точки зрения и потребности сотрудников Организации Объединенных

Наций и подчеркивающих инклюзивность и точное представление о реальном положении дел со стороны соответствующих членов. В заключение ФАМГС заявила, что она по-прежнему намерена работать над улучшением условий службы сотрудников Организации Объединенных Наций. Она выразила признательность Комиссии и ее секретариату за прилагаемые усилия и надежду на продолжение конструктивного диалога.

300. ККСАМС отметил, что рабочая группа является важным механизмом, поскольку она способствует плодотворному обсуждению и лучшему пониманию проблем, с которыми сталкиваются коллеги в периферийных местах службы, а также трудностей, возникающих у организаций при привлечении персонала в эти места службы. Рабочая группа пришла к выводу, что элементы, связанные со службой на местах, не дублируют друг друга, о чем упоминал секретариат. ККСАМС особо отметил ряд ключевых выводов: Организация Объединенных Наций исторически опиралась на высококвалифицированных многоязычных сотрудников, которые ставили служение организации и ее целям выше своих интересов, своих семей и карьеры своих супругов, в некоторых случаях выше возможности иметь детей, выше личной безопасности и выше собственного психического здоровья. Для этого поколения неутомимых работников общая система Организации Объединенных Наций была одним из работодателей, предлагающих наиболее высокую заработную плату на момент их найма на работу в этой сфере деятельности. На это поколение, хотя оно и сокращается, все еще можно рассчитывать, если не произойдет дальнейшего урезания их пособий и льгот.

301. Однако для нового поколения другие работодатели, такие как Фонд Билла и Мелинды Гейтс, компании “DAI Global, LLC” и “Chemonics”, Германское агентство по международному сотрудничеству, Всемирный экономический форум и Институт глобальных перемен Тони Блэра, предлагают сопоставимые или лучшие пакеты вознаграждения и возможности в плане значимых перемен, привлекая специалистов как из развитых, так и из развивающихся стран. ККСАМС отметил, что молодое поколение ценит не только хорошее вознаграждение, но и возможность работать у хорошего работодателя, хороший баланс между работой и личной жизнью и гибкий режим работы, что имеет решающее значение для привлечения их на работу на местах. В рассматриваемом докладе подчеркивается, что несмотря на результаты опроса, согласно которым для ныне работающих сотрудников существует не так много альтернативных работодателей, у новых сотрудников они есть, в связи с чем пакет вознаграждения необходимо модернизировать. Пакет вознаграждения на местах должен быть достаточно привлекательным, чтобы побуждать лучших сотрудников в штаб-квартирах переходить на работу в периферийные места службы, в том числе посредством предоставления сотрудникам возможности выбора в отношении того, брать ли им с собой свои семьи, за счет распространения экспериментальной программы для мест службы категорий D и E на все периферийные места службы и пересмотра порядка выплаты надбавки за работу в «несемейных» местах службы; безопасность не должна быть единственным фактором, поскольку некоторые места службы могут не подходить для проживания семей по иным причинам. Необходимо пересмотреть систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил с учетом соображений в отношении психического здоровья и достаточности продолжительности отпуска, в связи с чем в качестве примера были приведены нормативные положения Европейской внешнеполитической службы и Германии. По мнению ККСАМС, организациям следует принимать меры, поощряющие сотрудников к переходу из штаб-квартир в периферийные места службы и обратно, причем следует восстановить поощрение за мобильность для мест службы категории H. Кроме того, следует рассмотреть вопрос о введении выплат за работу в трудных условиях в местах службы, отнесенных к категории A,

поскольку в некоторых из них требуется осуществлять эвакуацию по медицинским причинам и отсутствуют товары первой необходимости. ККСАМС подчеркнул, что привлечение самых талантливых и лучших представителей молодого поколения для работы в Организации Объединенных Наций, в том числе на местах, во многих случаях в обстановке, характеризующейся нестабильностью, является серьезной задачей, для решения которой требуется наличие солидной и привлекательной системы вознаграждения и вспомоществования.

302. ЮНИСЕРВ заявила, что в ходе первого совещания по пакету вознаграждения на местах было проведено его конструктивное и подробное обсуждение, имеющее последствия для коллег, служащих Организации Объединенных Наций и наиболее уязвимым слоям населения в мире. ЮНИСЕРВ отметила, что со времени проведения предыдущего пересмотра обстановка на местах значительно ухудшилась, что требует пересмотра пособий и надбавок для обеспечения того, чтобы коллеги могли полноценно работать, оставаться здоровыми, находиться в безопасности и поддерживать связь со своими близкими. ЮНИСЕРВ выделила ряд приоритетных вопросов, обсуждавшихся на первом совещании рабочей группы. ЮНИСЕРВ приветствовала создание технической целевой группы для рассмотрения условий жизни и работы в периферийных местах службы, особенно факторов, связанных с охраной здоровья и наличием учебных заведений. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что экспериментальная выплата, предоставляемая в местах службы категорий D и E, не отнесенных к категории «несемейных» мест службы, обеспечивает свободу действий для членов семей, и ЮНИСЕРВ поддержала ее широкое распространение, что не приведет к увеличению общей суммы расходов и снизит потенциальные риски и обязательства. Особый акцент был сделан на обеспечении стабильности для сотрудников и их семей. ЮНИСЕРВ призвала безотлагательно распространить действие положения о досрочном отпуске на родину по крайней мере на места службы категории C и восстановить положение об административном месте назначения. Эти меры позволят укрепить семейные связи и решить такие проблемы, как репатриация семей из «несемейных» мест службы, что будет способствовать побуждению большего числа женщин и родителей принимать назначения на должности в местах службы категорий D и E.

303. Что касается выплаты за работу в опасных условиях, то, по утверждению ЮНИСЕРВ, оценки условий охраны и безопасности носят слишком узкий характер и не учитывают риск насильственных преступлений. ЮНИСЕРВ призвала пересмотреть факторы, учитываемые при определении выплаты за работу в опасных условиях, чтобы обеспечить учет данного риска. Увеличение числа мест, в которых предоставляется выплата за работу в опасных условиях, свидетельствует о повышении опасности обстановки, в которой находятся сотрудники Организации Объединенных Наций, что повышает необходимость в отдыхе и восстановлении сил. ЮНИСЕРВ выступила за восстановление практики выплаты суточных в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил, поскольку условия нынешней системы не позволяют некоторым сотрудникам пользоваться этой важной льготой. По вопросу о переезде в другие места службы ЮНИСЕРВ отметила, что это сопряжено со значительными расходами, которые лишь приблизительно покрываются нынешними компенсационными выплатами. Любое дальнейшее сокращение таких выплат может привести к покрытию сотрудниками части расходов за свой счет и к сдерживанию мобильности. ЮНИСЕРВ выступила в поддержку гибких вариантов выплаты паушальной суммы для покрытия расходов на организацию переезда с учетом индивидуальных потребностей, что также сокращает административные расходы организаций. ЮНИСЕРВ поддержала мобильность персонала, отметив при этом, что принудительный переезд удерживает людей от поступления на работу в организацию и ускоряет

уход квалифицированных сотрудников. Такие позитивные формы поощрения, как выплата для стимулирования мобильности, позволяют удерживать сотрудников в периферийных местах службы и привлекать их к работе в таких местах, что способствует высокой трудовой активности. ЮНИСЕРВ предостерегла от использования личного опыта и анализа институциональных структур в качестве исходных ориентиров для оценки условий на местах в ходе выполнения рабочей группой дальнейшей работы и при обсуждении ее выводов в рамках КМГС. ЮНИСЕРВ особо отметила, что многие международные гражданские служащие на протяжении всей своей карьеры работают в периферийных местах службы, вдали от близких и в отсутствие привычных удобств. Сопоставление пакетов вознаграждения в Организации Объединенных Наций с пакетами вознаграждения в зарубежных службах государств-членов вводит в заблуждение, поскольку такое сопоставление может породить просьбы о предоставлении таких льгот, как полностью оплачиваемое жилье. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что коллеги, работающие на передовых рубежах, заслуживают пакета вознаграждения, который позволит им вести сбалансированную и здоровую жизнь, служа самым уязвимым слоям населения в мире.

304. Комиссия признала важность работы, проделанной рабочей группой по рассмотрению элементов пакета вознаграждения, связанных со службой на местах, и их значение и влияние с точки зрения способности организаций выполнять свои мандаты. Комиссия отметила, что на данном этапе рабочая группа не выявила какого-либо дублирования в этой группе элементов пакета вознаграждения. В этой связи она напомнила, что предыдущий углубленный пересмотр привел к корректировке или отмене некоторых элементов пакета вознаграждения. Комиссия также отметила открытый и откровенный обмен мнениями в ходе обсуждения, проведенного рабочей группой, и выразила признательность за информацию, которая позволила лучше понять различные элементы.

305. Ряд членов Комиссии отметили, что со времени проведения предыдущего пересмотра в сфере труда произошли значительные изменения, в том числе в результате пандемии COVID-19. Тогда как Комиссия, исходя из ряда соображений, предложила Генеральной Ассамблее, чтобы в будущем всеобъемлющие пересмотры вознаграждения проводились каждые десять лет, нынешний пересмотр дает возможность рассмотреть влияние упомянутых изменений на сферу труда. К ним относится практика удаленной работы, которая, в зависимости от контекста, создает как возможности, так и проблемы. Однако для обеспечения обоснованности данного пересмотра важно, чтобы организации предоставили достаточно дезагрегированные данные и любую другую соответствующую информацию, необходимую Комиссии. Это позволит рабочим группам оценить, какие аспекты потребуют дополнительного изучения в ходе пересмотра, и определить очередность их рассмотрения. Такие данные могут также дополнить результаты общесистемного опроса персонала, проведенного в 2023 году, что позволит провести более предметный и тщательный анализ любых проблем и смоделировать последствия потенциальных изменений, которые могут быть согласованы. В этой связи некоторые члены Комиссии отметили важность данных о найме, удержании и выбытии персонала.

306. Ряд членов Комиссии также подчеркнули важность своевременного получения достоверных данных о расходах для проведения обоснованного анализа исходя из фактологической информации, в том числе дезагрегированных данных о расходах, связанных с различными элементами пакета вознаграждения (включая надбавку за работу в трудных условиях, выплату для стимулирования мобильности, выплату за работу в опасных условиях, надбавку за работу в «несемейных» местах службы, надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности, оплату поездок в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил,

досрочным отпуском на родину и для посещения семьи, экспериментальную выплату для мест службы категорий D и E, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство) по каждой организации. Они заявили, что такие данные крайне важны для оценки Комиссией любых предлагаемых изменений.

307. Сеть по вопросам людских ресурсов подчеркнула, что организации делают все возможное для обеспечения рабочих групп данными в поддержку их работы, и особо отметила постоянные усилия секретариата КСР по координации сбора таких данных в сотрудничестве с секретариатом КМГС. Этот процесс требует большого объема ресурсов, и Комитет высокого уровня по вопросам управления, признав его важность, выделил на 2024 год специально на эти цели определенную сумму средств, в том числе для продвижения работы по сбору данных, связанных с наймом и удержанием персонала. В этой связи Сеть напомнила, что каждая организация сконфигурировала свои внутренние системы общеорганизационного планирования ресурсов и структуры бухгалтерского учета таким образом, чтобы учесть требования к отчетности, установленные их соответствующими руководящими органами, что привело к ситуации, когда в рамках систем отчетности организаций сбор или дезагрегирование данных о расходах по персоналу может производиться по-разному.

308. Члены Комиссии особо отметили важность установления пакета вознаграждения, способствующего выполнению организациями общей системы Организации Объединенных Наций их мандатов. Ряд членов Комиссии указали на то, что для бенефициаров организаций общей системы самые непосредственные и наглядные результаты приносит работа этих организаций на местах. В этой связи крайне важно, чтобы организации были в состоянии выполнять свои мандаты в периферийных местах службы, в которых сотрудники порой работают в очень трудных условиях, особенно при осуществлении деятельности, связанной с оказанием гуманитарной помощи. Каждый из таких элементов, как выплата за работу в опасных условиях, надбавка за работу в «несемейных» местах службы, надбавка за работу в трудных условиях и надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности, служит собственной важной цели. Эти элементы обеспечивают надлежащий учет все более трудных условий жизни и работы, а также непредсказуемой и нестабильной обстановки в плане безопасности во многих частях мира, о чем свидетельствует растущее число мест службы, в которых предоставляется выплата за работу в опасных условиях: в 2024 году такие места службы находились в 24 странах и территориях, в которых работают сотрудники, тогда как в 2012 году стран и регионов с такими местами службы насчитывалось 12.

309. Ряд членов Комиссии заявили, что у многих сотрудников, работающих в таких условиях, соответствующая мотивация является врожденной и основана на чувстве долга, а не на денежных соображениях, о чем свидетельствует относительно высокая степень вовлеченности, выявленная в ходе общесистемного опроса персонала, однако такую мотивацию не следует никоим образом подрывать или воспринимать как должное, что может пойти в ущерб интересам организаций. Более того, когда сотрудники сталкиваются с неожиданными обстоятельствами или травмирующими событиями, включая внезапную эвакуацию, у них должны быть основания ожидать, что их благополучие и благополучие их семей является предметом самой серьезной заботы со стороны организации. Это повысит их вовлеченность в работу и приверженность делу и, таким образом, позволит им сосредоточить свои силы на выполнении деятельности их организаций.

310. Некоторые члены Комиссии заявили, что, по их мнению, отсутствие явного дублирования не должно рассматриваться как свидетельство того, что пакет является оптимальным или что элементы, связанные со службой на местах, не могут быть дополнительно усовершенствованы. Они высказали мнение, что при проведении любого всеобъемлющего пересмотра важно сначала определить приоритетные цели, а затем поразмыслить над тем, как их лучше всего достичь, включая упразднение или уменьшение элементов, которые оказались неэффективными или недействительными. Они также подчеркнули, что пересмотр вознаграждения должен быть реалистичным с финансовой и политической точек зрения. По их мнению, резкое повышение расходов на персонал и любое связанное с этим воздействие должны насторожить всех, прежде чем они приведут к потенциальным негативным последствиям для сотрудников, таким как упразднение должностей или введение моратория на наём персонала. В этой связи следует признать, что не все вопросы можно решить с помощью денежных средств, в том числе путем введения дополнительных надбавок и пособий. Неденежные меры или стимулы, включая возможности продвижения по службе, могут быть важными компонентами пакета вознаграждения, а иногда и более важными, чем любые финансовые меры. Эти члены Комиссии также высказали мнение, что любые предлагаемые изменения, основанные исключительно на восприятии, будет трудно обосновать перед Генеральной Ассамблеей.

311. Один из членов Комиссии напомнил о положениях статьи 101 Устава, в которой указано, что при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. По мнению Комиссии, эти положения должны иметь приоритет над другими соображениями. Другие члены Комиссии отметили, что в основе системы вознаграждения лежит принцип Ноблемера, который призван привлекать сотрудников из всех государств-членов, в том числе персонал наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы. Принцип Ноблемера является средством, с помощью которого должно достигаться соблюдение основополагающих принципов работоспособности, компетентности и добросовестности, предусмотренных в Уставе, для категории специалистов и выше.

312. Некоторые члены Комиссии заявили, что выплата для стимулирования мобильности призвана поощрять культуру мобильности и настало время изучить ее влияние. Они отметили, что мобильность регулируется все большим числом организаций, и не видят смысла в том, чтобы предусматривать меры стимулирования мобильности в организациях, в которых она уже является обязательной. Они задались вопросом, имеются ли какие-либо доказательства, подтверждающие стимулирующий эффект от выплаты для стимулирования мобильности, в тех случаях, когда мобильность не является обязательной. В этой связи они предположили, что, возможно, настало время отменить выплату для стимулирования мобильности. Было также указано на то, что сотрудники, работающие в местах службы категории Н в течение длительного времени, препятствуют усилиям по обеспечению мобильности, в связи с чем следует рассмотреть вопрос о том, как можно решить эту проблему, в том числе выяснить, достаточно ли велика разница в вознаграждении между местами службы категории Н и другими местами службы, чтобы стимулировать переход на работу на местах. По мнению некоторых членов Комиссии, более эффективным методом стимулирования мобильности могла бы стать увязка с ней повышения по службе. Ряд членов Комиссии выразили заинтересованность в получении данных об общем числе должностей в каждой организации, которые определены как ротационные должности, и об общем числе перемещений сотрудников между местами службы и между организациями в рамках общей системы.

313. ВПП проинформировала Комиссию о том, что 90 процентов ее международных сотрудников являются мобильными и занимают ротационные должности, что эквивалентно 2350 должностям из в общей сложности 2621 должности. В рамках программы мобильности ежегодно ротируется от 400 до 500 сотрудников, большинство из которых перемещаются между периферийными местами службы. ВПП также заявила, что, поскольку она является организацией, базирующейся на местах и отличающейся высокой мобильностью персонала, ее сотрудники работают в самых удаленных местах службы и на протяжении своей карьеры могут проработать в шести, семи и даже большем числе мест службы. Такая карьера дается дорогой ценой, причем не только в плане финансовых затрат, но и с точки зрения серьезных последствий для личной жизни сотрудников и их семей, что должно получать признание. ВПП подчеркнула важность поощрения постоянной мобильности на протяжении всей карьеры сотрудников, а не только разовых перемещений, а также решающее значение в этой связи выплаты для стимулирования мобильности. ВПП особо отметила, что любое сокращение или постепенная отмена выплаты для стимулирования мобильности негативно скажется на ее способности привлекать и удерживать персонал для работы на местах и, в конечном счете, на ее способности обслуживать своих бенефициаров и выполнять свои мандаты.

314. Комиссия отметила, что неденежные формы поощрения, такие как увязка возможности продвижения по службе с мобильностью, должны быть тщательно продуманы. Было отмечено, что, как заявили некоторые организации, представленные в составе рабочей группы, на первый взгляд такие меры могут показаться привлекательными, однако необходимо проявлять осторожность, учитывая потенциально негативные последствия для решения других приоритетных задач в области людских ресурсов, таких как расширение многообразия. Комиссия указала на упомянутые некоторыми организациями трудности с привлечением достаточного числа кандидатов из числа женщин и молодежи для замещения должностей на местах. Было высказано мнение, что обеспечивать мобильность, заключающуюся в переходе из мест службы категории Н в периферийные места службы, относительно проще при наличии аналогичных должностей и их аналогичной доле и в тех, и других местах службы. Некоторые члены Комиссии отметили полученную от различных организаций и приведенную в докладе рабочей группы информацию, свидетельствующую о прогрессе в решении вопросов набора и удержания персонала, включая привлечение большего числа женщин на должности на местах, в том числе в регионах, в которых они особенно недопредставлены. Было отмечено, что ключевую роль играют нефинансовые стимулы, в том числе повышение культуры на рабочем месте и совершенствование руководства и управления. В качестве одного из вопросов, требующего дополнительного внимания, было названо оказание поддержки семейным парам в тех случаях, когда работают оба супруга.

315. Комиссия была проинформирована о том, что в организациях общей системы, в которых действует система, основанная на учете должностных обязанностей и функций, в соответствии с чем сотрудники должны подавать заявления для замещения большинства вакантных должностей и отбираться на них на конкурсной основе, концепции продвижения по службе как таковой не существует. Было также высказано мнение о том, что частая мобильность, которая в организациях общей системы может заключаться в переходе из одного места службы с трудными условиями в другое место с аналогичными условиями, а не только (как это имеет место в зарубежных службах) в столичные города или другие крупные города с лучшими условиями, сопряжена с определенными издержками. Некоторые организации проинформировали рабочую группу о проблемах, связанных с географическим представительством: в местах службы категорий D

и E работают сотрудники из иных частей мира, чем в местах расположения штаб-квартир. Например, УВКБ ООН указало, что «в среднем для замещения той или иной вакансии на местах поступает 109 заявлений из стран глобального Юга, тогда как из стран глобального Севера их поступает 25».

316. Комиссия также пришла в целом к заключению о том, что следует рассмотреть меры по смягчению трудностей, вызванных разлукой с семьей при работе в «несемейных» и других местах службы с трудными условиями, включая переселение семей в близлежащие места, что позволит сотрудникам чаще встречаться с ними. Было также высказано предположение, что это может повысить оперативную гибкость, способствовать заполнению должностей в местах службы с наиболее трудными условиями и помочь сотрудникам выполнять семейные обязанности. Организация Объединенных Наций высказалась в поддержку таких соображений, отметив при этом, что необходимо также рассмотреть такие вопросы, как соглашения с принимающими странами, порядок получения виз членами семей, размещаемых в близлежащих местах, и меры по обеспечению их безопасности.

317. Одни члены Комиссии также высказали мнение о том, что следует рассмотреть возможность обеспечения дополнительной свободы действий и выбора посредством распространения экспериментальной программы для мест службы категорий D и E на большее число категорий мест службы с уменьшением сумм в зависимости от категории места службы по степени трудности условий. Другие же заявили, что, прежде чем рассматривать любое предложение о расширении сферы охвата эксперимента, необходимо выполнить всесторонний анализ в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи. Ряд участников рабочей группы 3 указали на то, что вопрос о «несемейных» местах службы, в которые сотрудникам не разрешается брать с собой свои семьи по соображениям безопасности, не следует путать с вопросом о местах службы, в которых трудные условия, не связанные с безопасностью, не позволяют некоторым сотрудникам обустроить для проживания свои семьи в силу их особых обстоятельств. В этой связи некоторые члены Комиссии высказали мнение, что можно было бы также рассмотреть вопрос об упорядочении выплаты надбавки за работу в «несемейных» службах и предоставления суммы, выплачиваемой в рамках экспериментальной меры, с тем чтобы не создавалось впечатление, что число надбавок увеличилось.

318. Что касается вопроса о лицах с ограниченными возможностями здоровья, то Комиссия поддержала идею проработки мер, которые бы содействовали и позволили сотрудникам с ограниченными возможностями здоровья или сотрудникам, имеющим членов семьи с ограниченными возможностями здоровья, принимать назначения на должности на местах. В этой связи некоторые члены Комиссии затронули вопрос о Стратегии Организации Объединенных Наций инклюзии людей с инвалидностью. Это позволило бы Организации Объединенных Наций занять лидирующие позиции в решении подобных вопросов и послужило бы примером.

319. По вопросу о режиме удаленной работы, выполняемой вне места назначения, члены Комиссии пришли к заключению о том, что рабочей группе следует рассмотреть последствия такого порядка работы в плане элементов, связанных со службой на местах, особенно с точки зрения того, когда и как их следует корректировать или урезать. Ряд членов Комиссии отметили, что в некоторых случаях режим удаленной работы, выполняемой вне места службы, может позволить организациям привлечь больше женщин, особенно тех, у кого есть обязанности по уходу за другими лицами, а также помочь мужчинам, имеющим такие обязанности, выполнять их. Такой режим работы можно также стратегически использовать в рамках мер по снижению рисков, например, в местах службы, в

которых могут быть приняты повышенные меры безопасности, чтобы сократить число сотрудников, которых потенциально может потребоваться эвакуировать, и тем самым снизить соответствующие расходы на эвакуацию.

320. Что касается ряда остальных элементов, то некоторые члены Комиссии высказали мнение, что необходимо устранить любую несогласованность в практике предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, и предложили рабочей группе изучить способы обеспечения более справедливого применения этой льготы. Комиссия также отметила, что рабочая группа подняла вопрос о необходимости рассмотрения положений об оплате поездок для посещения семьи в сопоставлении с положениями о досрочном отпуске на родину, и группа рассмотрит это дополнительно.

321. Комиссия отметила, что пересмотром методологии определения трудности условий будет заниматься техническая целевая группа, которая будет учреждена Председателем и будет осуществлять свою деятельность под эгидой Рабочей группы по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы. Затем предложенная методология будет представлена на рассмотрение и утверждение Комиссии. Комиссия отметила, что график работы будет составлен и доведен до сведения Комиссии позднее.

322. Комиссия подчеркнула важность обеспечения сбалансированности всех параметров пересмотра, представленных вниманию Генеральной Ассамблеи. Было признано, что для обеспечения сбалансированности всех параметров Комиссии потребуются составить определенные суждения и продолжить рассмотрение после достижения большего прогресса в проведении пересмотра и разработки вариантов. Комиссия выразила признательность рабочей группе за достигнутый к настоящему времени прогресс в определении вопросов для рассмотрения, тщательное изучение которых должно быть продолжено в ходе ее текущей работы.

Решения Комиссии

323. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению прогресс, достигнутый рабочей группой;
- b) напомнить о ранее согласованных параметрах, целях, критериях и исходных посылах пересмотра и просить рабочую группу 3 представить предложения и варианты, охватывающие все эти аспекты;
- c) просить рабочую группу 3 принять во внимание вопросы, поднятые в ходе обсуждения в Комиссии;
- d) просить организации через Сеть по вопросам людских ресурсов представить секретариату КМГС, в дополнение к информации, запрошенной в пункте 5 c) выводов рабочей группы, подробные данные о сметных расходах в разбивке по всем элементам пакета вознаграждения, рассматриваемым рабочей группой 3, для обеспечения принятия обоснованных решений к следующему циклу совещаний рабочей группы, которые будут проводиться в 2025 году;
- e) рекомендовать Генеральной Ассамблее поручить организациям, находящимся в ее ведении, регулярно представлять КМГС до начала ее летней сессии информацию о суммах (в долларах США), затраченных в предшествующем году на предоставление надбавок/выплат на местах, в согласовании с бюджетным циклом, чтобы способствовать принятию обоснованных решений.

Глава V

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне

324. На основе методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников в местах службы, не относящихся к местам расположения штаб-квартир (методология обследования II), Комиссия провела соответствующее обследование в Кингстоне, для которого за базовую дату был принят июнь 2023 года. Это было первое обсуждавшееся Комиссией обследование, проведенное после введения пересмотренной методологии. Это обследование было проведено на основе данных, собранных по требуемому числу работодателей, составляющему 10.

325. Новые шкалы окладов и пересмотренная сумма надбавки на иждивенцев для персонала категорий общего обслуживания и национальных сотрудников — специалистов организаций общей системы в Кингстоне, рекомендованные Комиссией административным руководителям организаций общей системы, базирующихся в Кингстоне, приводятся в приложении XXXII к настоящему докладу.

326. Ставки соответствующих рекомендованных шкал окладов для базирующихся в Кингстоне организаций, которые приводятся в приложении XXXII, на 21,75 процента выше ставок нынешней шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и на 13,5 процента выше ставок шкалы окладов национальных сотрудников — специалистов. Максимальная ставка предложенной шкалы, т.е. ставка для ступени X разряда ОО-7, составляет 6 145 695 ямайских долларов, или 40 162 долл. США в пересчете по обменному курсу на июнь 2023 года, составившему 153, 021 ямайских доллара за 1 доллар США. По состоянию на 1 июня 2023 года чистое вознаграждение (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) для ступени I класса С-1 составляло 60 441 долл. США. Совокупные финансовые последствия введения в действие рекомендованных шкал окладов и пересмотренной суммы надбавки на иждивенцев были оценены в 498,063 долл. США в год.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме

327. На основе методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников в местах расположения штаб-квартир (методология обследования I) Комиссия провела соответствующее обследование в Риме, для которого за базовую дату был принят ноябрь 2023 года. Это обследование было проведено на основе данных, собранных по требуемому числу работодателей, составляющему 20.

328. Новая шкала окладов и пересмотренные суммы надбавок на иждивенцев для персонала категории общего обслуживания организаций общей системы в Риме, рекомендованные Комиссией административным руководителям организаций общей системы, базирующихся в Риме, приводятся в приложении XXXIII к настоящему докладу.

329. Ставки рекомендованной шкалы окладов для базирующихся в Риме организаций, которые приводятся в приложении XXXIII, на 3,8 процента выше ставок нынешней шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания. Максимальная ставка предложенной шкалы, т.е. ставка для ступени XVI разряда ОО-7, составляет 93 544 евро, или 100 262 долл. США, по обменному курсу на июнь 2024 года, составившему 0,933 евро за 1 доллар США. По состоянию на 1 июня 2024 года эта сумма была примерно равна величине чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) для ступени VII класса С-3. Совокупные финансовые последствия введения в действие рекомендованной шкалы окладов и пересмотренных сумм надбавок на иждивенцев были оценены в 2 712 000 евро, или 2 906 000 долл. США, в год.

Глава VI

Условия службы на местах

A. Выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы — корректировка размера (мониторинг)

330. В 2018 году Комиссия приняла решение выплачивать сотрудникам, работающим в местах службы, относимых по степени трудности условий к категории D или E, и имеющим соответствующих иждивенцев, уменьшенную сумму надбавки за работу в «несемейных» местах службы, составляющую 15 000 долл. США в год, вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев. Комиссия рассмотрела различия между местами службы, отнесенными по соображениям безопасности к числу «несемейных» мест службы, в которые сотрудникам не разрешается брать их семьи и в которых им выплачивается надбавка за работу в «несемейных» местах службы, и местами службы, которые по степени трудности условий отнесены к категориям D и E и не имеют статуса «несемейного» места службы и в которых указанный запрет не применяется. Исходя из принципа справедливости Комиссия приняла решение утвердить сумму в размере 15 000 долл. США (что примерно на 25 процентов меньше суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы) с учетом различий в обстоятельствах, существующих в местах службы, в которых для сотрудников не предусмотрена возможность брать в них свои семьи, и местах службы, в которые сотрудники могут брать свои семьи. Если кто-либо из соответствующих иждивенцев следует за сотрудником в такое место службы, данная надбавка не выплачивается. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [73/273](#) постановила, что сумма в размере 15 000 долл. США будет предоставляться только в тех местах службы, которые по степени трудности условий отнесены к категории E, и на экспериментальной основе. Она также просила Комиссию представить ей на ее семьдесят пятой сессии рекомендацию в отношении этой выплаты, в том числе относительно ее сохранения, на основе анализа последствий предоставления такой выплаты, в том числе для кадрового планирования, в местах службы различных категорий, включая «несемейные» места службы, а также фактических затрат организаций.

331. В 2020 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции [75/245](#) А постановила продолжать предоставлять на экспериментальной основе данную выплату в 2021 году, при том понимании, что эта выплата будет предоставляться только имеющим на нее право сотрудникам, когда они работают в соответствующем месте службы, физически присутствуя в нем. Ассамблея просила Комиссию представить ей на ее семьдесят шестой сессии рекомендацию в отношении этой выплаты, в том числе относительно ее сохранения.

332. В 2021 году в докладе о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения Комиссия на основе данных, представленных как организациями, так и сотрудниками, и их опыта пришла к заключению, что данная экспериментальная система является весьма полезной мерой для привлечения сотрудников в те места службы с крайне трудными условиями, в которых выполнение мандатов организаций имеет исключительную важность. Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о том, что внедрение экспериментальной системы в местах службы категории E прошло успешно и было признано полезным и эффективным инструментом. Она рекомендовала Ассамблее официально закрепить данную экспериментальную систему и сохранить практику выплаты уменьшенной суммы

надбавки за работу в «несемейных» местах службы в размере 15 000 долл. США в год вместо выплаты подъемных пособий, причитающихся при переезде членов семьи в место службы, в надлежащих случаях. Комиссия также напомнила о своем принятом в 2018 году решении, касающемся введения уменьшенной надбавки за работу в «несемейных» местах службы в местах службы категории D, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, и рекомендовала распространить данную меру на такие места службы. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 76/240 постановила продолжить осуществление экспериментального проекта, в рамках которого в места службы категории E ежегодно предоставляется сумма в размере 15 000 долл. США, и до 31 декабря 2024 года ежегодно предоставлять на экспериментальной основе сотрудникам, удовлетворяющим соответствующим критериям, в местах службы категории D, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, сумму в размере 14 000 долл. США при том понимании, что эта выплата будет предоставляться только имеющим на нее право сотрудникам, когда они работают в своем месте службы, физически присутствуя в нем.

333. В своей резолюции 76/240 Генеральная Ассамблея также просила Комиссию представить ей на ее семьдесят пятой сессии рекомендацию в отношении этой выплаты на основе всестороннего анализа последствий предоставления такой выплаты, в том числе для кадрового планирования, в местах службы различных категорий, включая «несемейные» места службы, а также фактических расходов организаций.

334. По состоянию на 1 января 2024 года из 568 мест службы, охватываемых классификацией по степени трудности условий, к числу «несемейных» мест службы не были отнесены 33 места службы категории E в 21 стране и 13 мест службы категории D в 7 странах, в связи с чем они удовлетворяют критериям применения рассматриваемой экспериментальной системы. На момент утверждения указанной экспериментальной системы, которая была введена с 1 января 2019 года, в число «несемейных» мест службы не входили 26 мест службы категории E, которые, следовательно, имели право на участие в данном эксперименте. Согласно последним данным статистики КСР, по состоянию на 31 декабря 2022 года в местах службы категорий D и E работали 526 сотрудников.

335. Секретариат КМГС получил отзывы от организаций, имеющих наибольшее число сотрудников в затрагиваемых местах службы, а именно от ВПП и УВКБ ООН. ВПП сообщила, что, как и в прошлом, осуществление рассматриваемого эксперимента стало полезной мерой и содействовало заполнению вакансий в местах службы с крайне трудными условиями, отметив, что, несмотря на то, что им не присвоен официально статус «несемейного» места службы, они фактически являются таковыми ввиду отсутствия в этих местах службы надлежащих учреждений. Раздельное проживание семей вызывает финансовые затруднения и серьезно сказывается на благополучии и психическом здоровье сотрудников и личной жизни их самих и членов их семей, а также отражается на способности ВПП удерживать персонал. УВКБ выразило признательность в связи с решением Генеральной Ассамблеи предоставлять ежегодно сотрудникам в места службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, соответствующие надбавки, особо отметив необходимость адаптировать пакет вознаграждения для мест службы, которым не присваивается статус «несемейного» места службы ввиду отсутствия оснований, определяемых соображениями безопасности, но в которые сотрудники не могут взять с собой своих иждивенцев из-за отсутствия надлежащих медицинских или образовательных учреждений или социальной изоляции. Предоставление сотрудникам выбора посредством введения данной экспериментальной меры помогло им в решении проблемы раздельного проживания семей, обусловленного отсутствием в их местах службы

надлежащих учреждений, что положительно сказалось на показателях удержания персонала в ситуациях, когда трудно привлечь квалифицированных сотрудников в места службы с трудными условиями.

Обсуждение в Комиссии

336. Сеть по вопросам людских ресурсов подчеркнула результативность применения данной экспериментальной системы в плане повышении привлекательности мест службы со сложными условиями. Несмотря на то, что таким местам службы не присвоен официально статус «несемейного» места службы, они фактически являются таковыми, поскольку, в действительности, сотрудники не могут брать в них свои семьи ввиду отсутствия в этих местах службы надлежащих медицинских и образовательных учреждений или социальной изоляции. Меры, принятые в рамках этой экспериментальной системы, избавили сотрудников от необходимости принимать решение относительно того, следует ли оставлять свои семьи в своем прежнем месте службы или же в родной стране, не получая при этом никакой соразмерной компенсации расходов, связанных с раздельным проживанием семей. Это облегчает финансовые трудности и смягчает негативное влияние на благополучие и психическое здоровье, что в конечном итоге способствует удержанию сотрудников. Вследствие этого Сеть поддержала сохранение данной меры оказания поддержки.

337. По мнению ФАМГС, данный эксперимент, начатый в 2018 году, представляет собой позитивный шаг в направлении решения уникальных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, работающие в соответствующих местах службы. Кроме того, ФАМГС особо отметила проблемы, с которыми сталкиваются организации при найме квалифицированных специалистов для работы в таких местах, включая необходимость создания надлежащих стимулов для их привлечения. ФАМГС указала на ряд факторов, которые следует учитывать при оценке влияния и результативности рассматриваемой экспериментальной меры. Первый фактор заключается в непредсказуемом изменении категории места службы. Второй — в необходимости тщательного изучения финансовых последствий раздельного проживания семей. ВПП и УВКБ ООН располагают документальными свидетельствами своих постоянных проблем, связанных с удержанием сотрудников и обеспечением их благополучия при работе в удаленных местах службы. ФАМГС отметила, что число мест службы, удовлетворяющих соответствующим критериям, сокращается, что дополнительно доказывает динамичный характер классификации мест службы по степени трудности условий. В результате постоянного мониторинга и корректировок распределение по классификационным категориям, вероятно, претерпит дальнейшие изменения. В этой связи ФАМГС с признательностью отметила рекомендацию о продолжении эксперимента в его нынешнем варианте, а также рекомендацию запросить дополнительное время для проведения обзора. Пока неясно, в каком контексте этот эксперимент будет рассматриваться в рамках текущего пересмотра пакета вознаграждения. Для федерации первостепенное значение имеет установление для сотрудников справедливого пакета вознаграждения, обеспечивающего уменьшение трудностей и стимулирующего мобильность. Помимо влияния на сотрудников, которых это касается, следует тщательно рассмотреть последствия с точки зрения кадрового планирования, организационных расходов и обеспечения благополучия персонала в местах службы с трудными условиями. В связи с этим заинтересованным сторонам было рекомендовано продолжать конструктивный диалог и своевременно предоставлять данные, в том числе о степени использования этой дополнительной выплаты, для обеспечения принятия обоснованных решений по данному вопросу.

338. ККСАМС отметил, что сотрудники высоко оценили этот эксперимент, поскольку не все «семейные» места службы подходят для проживания семей. До введения рассматриваемой выплаты сотрудникам приходилось обустривать свои семьи для проживания вне места службы за свой счет. ККСАМС поддержал распространение данного эксперимента на места службы категории D, но также высказался в поддержку идеи предоставить сотрудникам возможность пользоваться данной льготой во всех периферийных местах службы. В условиях меняющегося рынка труда и новых представлений о гендерном равенстве не все новые и или уже работающие сотрудники готовы брать с собой в периферийные места службы находящиеся на их иждивении членов семьи. В этой связи ККСАМС отметил, что компаратор предоставляет своим сотрудникам во всех местах службы субсидию на содержание членов семьи в случае их добровольного отдельного проживания.

339. ЮНИСЕРВ констатировала переживаемый организациями кризис ликвидности и выразила признательность за решение Генеральной Ассамблеи ежегодно предоставлять сотрудникам сумму в размере 14 000 долл. США или 15 000 долл. США вместо оплаты расходов на обустройство соответствующих иждивенцев в местах службы с трудными условиями категорий D и E, соответственно. Эта мера призвана облегчить финансовое бремя, связанное с отдельным проживанием членов семьи, для сотрудников, принявших решение не брать с собой членов семьи в соответствующие места службы. ЮНИСЕРВ поддержала рекомендацию продолжить предоставление экспериментальной выплаты, поскольку это положительно скажется на удержании персонала и привлечет лучшие и самые талантливые кадры в Организацию Объединенных Наций для работы в местах службы с трудными условиями.

340. Члены Комиссии провели обсуждение экспериментального проекта и констатировали его значимость в качестве одной из ключевых инициатив, вытекающей из решения Комиссии и Генеральной Ассамблеи, принятого в 2018 году. Кроме того, как известно, сумма, установленная для эксперимента, увязана с надбавкой за работу в «несемейных» местах службы, в том числе с общей целью покрытия расходов, связанных с отдельным проживанием членов семьи. Комиссия приняла во внимание полезность этого эксперимента, поскольку он предоставляет сотрудникам возможность выбора, особенно в отношении обустройства их соответствующих иждивенцев в местах службы с наиболее трудными условиями, которым не присвоен официально статус «несемейного» места службы. С учетом этого Комиссия пришла к заключению, что целесообразно продолжить эксперимент и дополнительно рассмотреть его в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Предложение рабочей группы 1 по всеобъемлющему пересмотру пакета вознаграждения было сочтено полезным, и дальнейшее рассмотрение вопроса о целесообразности распространения данной выплаты на другие места службы может быть проведено рабочей группой 3 по надбавкам, пособиям и льготам, связанным со службой на местах, которая, возможно, предложит иные точки зрения. Комиссия поддержала идею продолжения эксперимента.

341. Члены Комиссии выразили обеспокоенность по поводу ограниченного характера эксперимента, особенно различий в подходе к местам службы, отнесенным к категории «несемейных» мест службы, и местам службы с трудными условиями, не отнесенным к этой категории. Ряд членов Комиссии отметили различия в вознаграждении: сотрудники, назначенные в «несемейные» места службы, получают более высокую надбавку по сравнению с сотрудниками, работающими в местах службы категорий D и E, не отнесенных к числу «несемейных» мест службы. Такое неравенство подчеркивает практические проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники: они часто отказываются от варианта брать

с собой свои семьи в место службы из-за отсутствия в них надлежащей инфраструктуры и базовых учреждений, а не в результате фактического выбора. Затем в рамках обсуждения особое внимание было уделено возможности изменения данной экспериментальной меры, особенно с учетом ее предстоящего пересмотра в рамках более широкого анализа пакета вознаграждения. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что с точки зрения обеспечения омоложения общей системы, оказания поддержки сотрудникам в местах службы с наиболее трудными условиями и поощрения мобильности введение такой выплаты было бы более рациональным использованием ресурсов, чем предоставление некоторых существующих льгот, таких как выплата для стимулирования мобильности.

342. Комиссия напомнила о необходимости проведения в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи тщательного анализа использования и влияния данной надбавки, отметив при этом, что для проведения такой тщательной оценки на основе достоверных данных, которые необходимо получить от организаций, потребуется время. Кроме того, члены Комиссии подчеркнули важность этого эксперимента в плане содействия удержанию персонала и поддержания благополучия сотрудников, работающих в сложных условиях на местах. Был рассмотрен вопрос об изучении возможности распространения этого эксперимента на все места службы. По мнению некоторых членов, такое расширение сферы охвата эксперимента обеспечит свободу действий и возможность выбора для сотрудников с учетом их различных личных обстоятельств, в том числе с учетом работы и карьеры супруга, и обеспечит справедливую поддержку для всех сотрудников.

343. Основываясь на результатах обсуждения, Комиссия дополнительно подчеркнула необходимость рассмотрения данного эксперимента в контексте всеобъемлющего пакета вознаграждения с целью обеспечить его целостное рассмотрение и исключить дублирование. В результате осуществление этого эксперимента необходимо будет продлить с 1 января 2025 года, чтобы обеспечить возможность его тщательного анализа, а также изучения его влияния на кадровое планирование и расходы организаций. Кроме того, Комиссия подтвердила важность своевременного представления данных для содействия проведению текущего пересмотра, особо отметив необходимость взаимодействия для принятия обоснованных решений относительно дальнейшей судьбы эксперимента.

Решения Комиссии

344. Проанализировав имеющуюся информацию о данной экспериментальной мере и обменявшись мнениями о ее эффективности, включая возможные преимущества в плане удержания персонала, заполнения вакансий в местах службы с трудными условиями и обеспечения благополучия сотрудников, Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее продолжить осуществление этой экспериментальной программы до завершения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения;

б) рассмотреть в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения возможность официального закрепления этой экспериментальной программы и расширения ее охвата на основе проведенного по просьбе Генеральной Ассамблеи, высказанной в резолюции [76/240](#), всестороннего анализа последствий ее осуществления, в том числе для кадрового планирования, в местах службы различных категорий, включая «несемейные» места службы, и фактических расходов организаций.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2025–2026 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) пересмотр основных положений об управлении людскими ресурсами;
 - b) пересмотр стандартов поведения;
 - c) нормы проезда воздушным транспортом;
 - d) оценка и обзор применения системы родительских отпусков (резолюции [77/256](#) А и В Генеральной Ассамблеи);
 - e) согласованность планов медицинского страхования.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения;
 - b) шкала базовых/минимальных окладов;
 - c) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - d) пересмотр ставок налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу (Фонд уравнивания налогообложения);
 - e) вопросы коррективов по месту службы: доклады Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и повестки дня его сессий;
 - f) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - g) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок;
 - h) определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (принцип Ноблемера);
 - i) последовательность в определении ступеней в рамках класса/разряда;
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) анализ результатов обследований местных окладов в местах расположения штаб-квартир;
 - b) применение методологий обследования местных окладов: доклад о ходе осуществления экспериментального проекта по использованию данных из внешних источников.
5. Условия службы на местах:
 - a) выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы (резолюции Генеральной Ассамблеи [73/273](#), раздел III; [75/245](#), раздел D; и [76/240](#), раздел D);

-
- b) выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты;
 - c) выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты;
 - d) надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки;
 - e) надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки;
 - f) пересмотр определения мест службы категории Н;
 - g) перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат.
6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи.

Приложение II

Применение системы родительских отпусков, утвержденной Комиссией по международной гражданской службе в 2022 году

Организация	Предоставление продолжительностью 16 недель всем родителям	Предоставление биологическим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель	Комментарии
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ	Введено	Введено	Утверждено в июне 2023 года; вступило в силу ретроактивно с 1 января 2023 года.
ФАО	Введено	Введено	Базовые положения введены с 1 января 2023 года. Проводится пересмотр положений и правил о персонале и Административного руководства.
МАГАТЭ	Введено	Введено	—
ИКАО	Введено	Введено	—
МФСР	Введено	Введено	—
МОТ	Введено	Введено	—
ИМО	Введено	Введено	—
МОМД	Введено	Введено	Правила о персонале изменены с 15 апреля 2024 года; вступило в силу ретроактивно с 1 января 2023 года.
ЦМТ	Введено	Введено	—
МТМП	Введено	Введено	Изменения в правилах о персонале вступили в силу с 25 октября 2023 года.
МСЭ	Введено	Введено	—
ПАОЗ	Введено	Введено	—
Организация Объединенных Наций	Введено	Введено	—
Структура «ООН-женщины»	Введено	Введено	—
ЮНЭЙДС	Введено	Введено	—
ПРООН	Введено	Введено	—
ЮНЕСКО	Не введено	Не введено	Введены переходные меры по предоставлению отпусков продолжительностью 16 недель нерожаящим родителям и продолжительностью 26 недель рожаящим родителям. Новые нормативные положения о родительских отпусках будут введены в действие в 2024 году.

<i>Организация</i>	<i>Предоставление продолжительностью 16 недель всем родителям</i>	<i>Предоставление биологическим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель</i>	<i>Комментарии</i>
ЮНФПА	Введено	Введено	—
УВКБ ООН	Введено	Введено	—
ЮНИСЕФ	Введено	Введено	—
ЮНИДО	Введено	Введено	—
ЮНОПС	Введено	Введено	—
БАПОР	Введено	Введено	Введено в октябре 2023 года, вступило в силу ретроактивно с 1 января 2023 года.
ООН-Туризм	Введено	Введено	Утверждено в мае 2023 года; вступило в силу ретроактивно с 1 января 2023 года.
ВПС	Не введено	Введено	Введено частично: рожаящим родителям предоставляется отпуск продолжительностью 26 недель, а нерожаящим родителям — продолжительностью 6 недель (увеличение с 2 недель).
ВПП	Введено	Введено	—
ВОЗ	Введено	Введено	—
ВОИС	Введено	Введено	Внесены изменения в правила о персонале, вступающие в силу с 1 мая 2024 года.
ВМО	Введено	Введено	—

Сокращения: МОМД — Международный орган по морскому дну; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение III

Введение в действие поправок к статуту Комиссии по международной гражданской службе (резолюция 77/256 А Генеральной Ассамблеи)

<i>Организация (признающая поправки к статуту КМГС)</i>	<i>Дата признания</i>	<i>Дата уведомления</i>
МОТ	17 октября 2022 года	18 января 2023 года
ООН-Туризм	17 мая 2023 года	3 марта 2023 года
МАГАТЭ	6–10 марта 2023 года	17 марта 2023 года
ВОЗ	30 мая 2023 года	19 июня 2023 года
ВМО	30 мая 2023 года	–
ИКАО	12 июня 2023 года	–
ВОИС	13 июля 2023 года	17 июля 2023 года
ЮНИДО	–	11 мая 2023 года
МТМП	–	15 февраля 2023 года
МФСР ^a	–	–
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ	21 июля 2023 года	26 сентября 2023 года
ФАО	–	–
ЮНЕСКО	21 ноября 2023 года	24 января 2024 года
МСЭ	4 августа 2023 года	8 августа 2023 года
ВПС	12 мая 2023 года	26 февраля 2024 года
ИМО	19 июля 2023 года	4 августа 2023 года
МОМД	24 июля 2023 года	23 октября 2023 года

Сокращения: МОМД — Международный орган по морскому дну; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

^a МФСР участвует в работе КМГС в качестве наблюдателя. МФСР не признал официально статут КМГС, и признание им поправок к этому статуту не ожидается.

Приложение IV

Введение сумм надбавки за работу в трудных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и выплаты за работу в опасных условиях, вступивших в силу с 1 января 2024 года

<i>Организация</i>	<i>Надбавка за работу в трудных условиях</i>	<i>Выплата для стимулирования мобильности</i>	<i>Выплата за работу в опасных условиях</i>
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ ^a	Не введена	Не введена	Не введена
ФАО	Введена	Введена	Введена
МАГАТЭ ^a	Не введена	Не введена	Не введена
ИКАО	Введена	Введена	Введена
МФСР	Введена	Введена	Введена
МОТ	Введена	Введена	Введена
ИМО	Ответ не получен	Ответ не получен	Ответ не получен
МОМД	Ответ не получен	Ответ не получен	Ответ не получен
ЦМТ	Введена	Введена	Введена
МТМП ^a	Не введена	Не введена	Не введена
МСЭ	Введена	Введена	Введена
ПАОЗ	Введена	Введена	Введена
Организация Объединенных Наций	Введена	Введена	Введена
Структура «ООН-женщины»	Введена	Введена	Введена
ЮНЭЙДС	Введена	Введена	Введена
ПРООН	Введена	Введена	Введена
ЮНЕСКО	Введена	Введена	Введена
ЮНФПА	Введена	Введена	Введена
УВКБ ООН	Введена	Введена	Введена
ЮНИСЕФ	Введена	Введена	Введена
ЮНИДО	Ответ не получен	Ответ не получен	Ответ не получен
ЮНОПС	Введена	Введена	Введена
БАПОР	Введена	Введена	Введена
ООН-Туризм ^a	Не введена	Не введена	Не введена
ВПС	Ответ не получен	Ответ не получен	Ответ не получен
ВПП	Введена	Введена	Введена
ВОЗ	Введена	Введена	Введена

<i>Организация</i>	<i>Надбавка за работу в трудных условиях</i>	<i>Выплата для стимулирования мобильности</i>	<i>Выплата за работу в опасных условиях</i>
ВОИС	Введена	Введена	Введена
ВМО	Ответ не получен	Ответ не получен	Ответ не получен

Сокращения: МОМД — Международный орган по морскому дну; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

^a Сотрудники Организации не работают в местах службы, в которых предусмотрены эти выплаты.

Приложение V

Основные выводы по итогам общесистемного опроса персонала, проведенного КМГС в 2023 году

1. Общесистемный опрос персонала 2023 года включал вопросы, касающиеся степени вовлеченности и общих мнений о действующей системе вознаграждения, и позволил собрать обширный массив данных, дающий представление о том, что думают сотрудники о системе вознаграждения в Организации Объединенных Наций. Степень вовлеченности работников является показателем того, насколько работники привержены целям организации и готовы прилагать дополнительные усилия. Исследования показывают, что степень вовлеченности работников сильно коррелирует с качеством их работы. Исследования показывают также, что степень вовлеченности сотрудников в работу, проводимую в некоммерческих организациях, зачастую весьма высока, однако степень причастности к самой организации варьируется в более широких пределах.

2. Индекс вовлеченности был рассчитан путем усреднения процента ответов на три утверждения, касающиеся степени вовлеченности, а именно: а) вовлеченные работники: полностью согласны, а также согласны с утверждениями; б) работники, выражающие нейтральное мнение: не выражают ни согласия, ни несогласия с утверждениями; в) невовлеченные работники: полностью несогласны, а также согласны с утверждениями. Общая степень вовлеченности была высокой, поскольку о наличии чувства вовлеченности сообщили 86 процентов респондентов, что сходно с результатами опроса 2019 года (+1)¹, но ниже контрольного медианного показателя (-6). Десять процентов респондентов выразили нейтральное мнение, а 4 процента оказались невовлеченными. Девяносто три процента готовы приложить дополнительные усилия, чтобы помочь своей организации добиться успеха, что сходно с результатами 2019 года (-1) и контрольным медианным показателем (-3). Девяносто процентов респондентов отметили, что с гордостью рассказывают людям о том, в какой организации они работают, что сходно с результатами 2019 года (+2) и контрольным медианным показателем (-3). Примерно три четверти (76 процентов) респондентов искренне рекомендовали бы свою организацию в качестве хорошего места работы. Этот результат на 4 процентных пункта превышает результат 2019 года, но намного меньше контрольного медианного показателя (-11).

3. Респондентам было предложено высказать свои мнения относительно их общего пакета вознаграждения, который включает заработную плату (базовый оклад плюс корректив по месту службы в тех случаях, когда это применимо), надбавки, пособия и льготы. По всем утверждениям, которые использовались и в 2019 году, в 2023 году были получены схожие результаты: согласно ответам на новое утверждение в вопроснике 2023 года, 67 процентов респондентов считают, что понимают, почему существуют эти надбавки, пособия и льготы, или понимают, для чего предназначены эти надбавки, пособия и льготы и за что именно они выплачиваются; 60 процентов считают, что понимают, как определяется размер их заработной платы (базовый оклад плюс корректив по месту службы в тех случаях, когда это применимо), что соответствует результатам предыдущих опросов, а 20 процентов заявили, что не понимают; 57 процентов респондентов считают, что понимают, как определяется размер их заработной

¹ Если не указано иное, то числа в скобках означают увеличение или уменьшение в процентных пунктах по сравнению с результатами предыдущего опроса.

платы, что также соответствует результатам предыдущих опросов, а 22 процента заявили, что не понимают.

4. Меньше половины респондентов (43 процента) заявили, что их совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с той конкретной работой, которую они выполняют на своих должностях. Этот результат аналогичен результату 2019 года и намного меньше контрольного медианного показателя (-14). Тридцать семь процентов респондентов считают, что их совокупный пакет вознаграждения является конкурентоспособным в сравнении с пакетами, предлагаемыми другими аналогичными организациями за пределами общей системы Организации Объединенных Наций, что сходно с результатами опроса 2019 года. Тридцать пять процентов респондентов считают, что их заработная плата (базовый оклад плюс корректив по месту службы в тех случаях, когда это применимо) является конкурентоспособной в сравнении с другими межправительственными организациями, не входящими в общую систему. Это значительно ниже контрольного медианного показателя (-12). Тридцать пять процентов респондентов считают, что их надбавки, пособия и льготы являются конкурентоспособными по сравнению с теми, которые предлагаются в других аналогичных организациях за пределами общей системы. Тридцать пять процентов респондентов считают, что данную систему легко понять, при этом 35 процентов считают, что понять ее нелегко.

5. Было бы полезно принять во внимание теорию удовлетворенности работой на основе мотивирующих и «гигиенических» факторов, предложенную Фредериком Герцбергом. Согласно теории Герцберга имеются два вида факторов, влияющих на степень удовлетворенности работой: а) мотивирующие факторы, при наличии которых повышается степень удовлетворенности работой; и б) «гигиенические» факторы, при отсутствии которых снижается степень удовлетворенности работой. На степень вовлеченности влияет широкий спектр мотивирующих факторов. В связи с опросом был проведен корреляционный анализ для выяснения того, является ли вознаграждение важным мотивирующим фактором, влияющим на степень вовлеченности работников. Корреляция показывает силу линейной зависимости между двумя переменными величинами. В социальных исследованиях корреляция в размере не менее 0,4 может считаться достаточно сильной связью.

6. Был проведен анализ корреляционной связи между ответом на вопрос в отношении утверждения «Я считаю, что мой совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с той конкретной работой, которую я выполняю на своей должности» и средним показателем ответов на вопросы в отношении трех утверждений, которые использовались для определения индекса вовлеченности. Итоговый коэффициент корреляции между ответом на вопрос в отношении данного утверждения и общим индексом вовлеченности составил 0,29 (в 2019 году он составил 0,32). Это означает наличие слабой связи, то есть вознаграждение не оказывает сильного влияния на степень вовлеченности. Величина коэффициента корреляции показывает, что за период с 2019 по 2023 год связь между вознаграждением и степенью вовлеченности несколько ослабла. Этот вывод соответствует результатам другого исследования, проведенного той же консалтинговой компанией в секторе некоммерческих организаций, где зависимость между вознаграждением и степенью вовлеченности обычно слаба. Другой подход, который использовала сторонняя компания для изучения этой зависимости, заключался в анализе степени вовлеченности среди тех респондентов, которые дали положительный, нейтральный или отрицательный ответ в отношении утверждения «Я считаю, что мой совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с той конкретной работой, которую я выполняю на своей должности». Была отмечена разница в индексе вовлеченности в 13 процентов между теми,

кто положительно оценивает свое совокупное вознаграждение (доля вовлеченных работников — 92 процента), и теми, кто оценивает его отрицательно (доля вовлеченных работников — 79 процентов). Даже среди тех, кто дал отрицательный ответ на вопрос в отношении этого утверждения, доля вовлеченных работников составила более трех четвертей, что схоже с результатами предыдущих опросов. Это подтверждает вывод о том, что вознаграждение не является сильным мотивирующим фактором, обеспечивающим вовлеченность работников.

7. Что касается набора персонала, то шестью наиболее распространенными факторами, повлиявшими на решение респондентов поступить на работу в общую систему Организации Объединенных Наций, оказались: а) возможность использовать свои навыки и профессиональные качества (43 процента) — увеличение на 7 процентов по сравнению с результатами опроса 2019 года (36 процентов); б) размер заработной платы (43 процента) — увеличение на 5 процентов по сравнению с 2019 годом (38 процентов); в) надбавки, пособия и льготы (39 процентов) — увеличение на 13 процентов по сравнению с 2019 годом (28 процентов); г) глубокая убежденность в правильности целей и задач системы Организации Объединенных Наций (35 процентов) — результат соответствует показателю 2019 года; е) репутация Организации Объединенных Наций (35 процентов) — увеличение на 8 процентов по сравнению с 2019 годом (27 процентов); и ф) глубокая убежденность в правильности целей и задач своей организации (34 процента) — результат схож с показателем 2019 года (33 процента).

8. Что касается удержания персонала, то 78 процентов респондентов намерены продолжать работать в своей организации и через 12 месяцев, что схоже с результатами опроса 2019 года. Одиннадцать процентов респондентов заявили, что хотели бы уйти в течение следующих 12 месяцев, но не могут сделать этого, что схоже с результатами предыдущих опросов. Шесть процентов намереваются уйти из своей организации в течение следующих 12 месяцев, что также схоже с результатами предыдущих опросов. Пять процентов респондентов выходят на пенсию или у них истекает срок действия контракта; этот результат не изменился по сравнению с 2019 годом. Для тех, кто намерен продолжать работать в своей организации через 12 месяцев, пятью наиболее часто указываемыми причинами остаться оказались: а) надбавки, пособия и льготы (46 процентов), что по результатам опроса 2019 года было на втором месте (33 процента); б) размер заработной платы (44 процента), что в 2019 году было на первом месте (38 процентов); в) возможность использовать свои навыки и профессиональные качества (37 процентов), что в 2019 году было также на третьем месте (32 процента); г) глубокая убежденность в правильности целей и задач своей организации и желание способствовать их реализации (26 процентов), что в 2019 году было также на четвертом месте; е) глубокая убежденность в правильности целей и задач общей системы Организации Объединенных Наций и желание способствовать их реализации (25 процентов), что в 2019 году было также на пятом месте; и ф) возможности для карьерного роста и продвижения по службе (23 процента), что в 2019 году было на восьмом месте (18 процентов).

9. Для 11 процентов респондентов, которые в идеальном случае хотели бы уйти из организации в течение следующих 12 месяцев, но не могут сделать этого, наиболее часто указывались следующие причины: а) отсутствие возможностей для карьерного роста и повышения по службе (59 процентов), что по результатам опроса 2019 года также было на первом месте; б) отсутствие в организации системы поощрения за индивидуальные достижения (48 процентов), что в 2019 году было также на втором месте; в) размер заработной платы (44 процента), что в 2019 году было также на третьем месте; и г) недостаточность мер по обеспечению баланса между работой и личной жизнью или мер по

созданию благоприятных условий (35 процентов), что в 2019 году было на пятом месте. Для 6 процентов респондентов, которые намерены уйти из организации в течение следующих 12 месяцев, наиболее часто указывались следующие причины: а) отсутствие возможностей для карьерного роста или повышения по службе (56 процентов), что было на первом месте и в 2019 году; б) размер заработной платы (46 процентов), что в 2019 году было на третьем месте; в) отсутствие в организации системы поощрения за индивидуальные достижения (43 процента), что в 2019 году было на втором месте; и д) использование их знаний, навыков и профессиональных качеств не в полной мере (35 процентов), что в 2019 году было на шестом месте.

10. Размер заработной платы в качестве одной из причин ухода из организации выбрали 46 процентов из тех, кто намерен уйти из организации, и 44 процента из тех, кто хотел бы уйти из организации, но не могут сделать этого. За три последних опроса размер заработной платы поднялся с четвертого места на третье, а потом стал второй наиболее часто выбираемой причиной. Надбавки, пособия и льготы в качестве одной из причин ухода из организации выбрали 21 процент из респондентов, которые намерены уйти из организации, и 18 процентов из респондентов, которые хотели бы уйти из организации, но не могут сделать этого. По результатам опроса 2019 года эти показатели составили 14 и 16 процентов соответственно. Среди тех, кто намерен уйти из организации или хотел бы уйти из организации, но не могут сделать этого, элементы, связанные с иждивенцами, стали двенадцатой наиболее часто выбираемой причиной, элементы, связанные с назначением, переездом, мобильностью и трудными условиями службы, — тринадцатой, элементы, связанные с отпуском, — двадцатой, элементы, связанные с поездками, — двадцать третьей, а элементы, связанные с прекращением службы, — двадцать седьмой наиболее часто выбираемой причиной. В 2019 году надбавки стали шестым по распространенности фактором (20 процентов). Эти результаты свидетельствуют о том, что влияние размера заработной платы, а также пособий и льгот на желание респондентов уйти из организации в целом возросло. Из полученных результатов следует, что самыми значимыми факторами, вызывающими у сотрудников желание уволиться, являются отсутствие возможностей для продвижения по службе, на которое указали две трети респондентов, и ощущаемое отсутствие системы поощрения за индивидуальные достижения, на которое указала почти половина респондентов. Размер заработной платы в качестве фактора, вызывающего у них такое желание, указали 44 процента респондентов. Эти показатели весьма схожи с показателями, касающимися решения сотрудников продолжать работать в организации: согласно ответам респондентов, размер заработной платы является одним из наиболее часто выбираемых факторов для поступления на работу и продолжения работы.

11. С тем чтобы глубже изучить вопрос об удержании персонала, в опрос 2023 года были включены два следующих дополнительных вопроса: о главных причинах, по которым респонденты хотели бы остаться в общей системе Организации Объединенных Наций (с возможностью указать не больше шести таких причин), и о наиболее важном факторе, повлиявшем на решение респондентов продолжать работу в общей системе (с возможностью указать только один такой фактор). Респонденты, которые заявили, что хотели бы остаться в общей системе Организации Объединенных Наций, чаще всего указывали на следующие причины: глубокая убежденность в правильности целей и задач своей организации (50 процентов), пенсия (46 процентов), размер заработной платы (38 процентов) и прочие надбавки, пособия и льготы (32 процента). Чаще всего респонденты в качестве наиболее значимых для принятия ими решения о продолжении работы в общей системе Организации Объединенных Наций указывали следующие четыре фактора: размер заработной платы (26 процентов), продвижение по службе

и карьерный рост (19 процентов), удовлетворенность работой (17 процентов) и пособия и льготы (11 процентов).

12. Что касается мобильности, то 40 процентов респондентов работали в двух или более местах службы непрерывно в течение одного года или более, что схоже с результатами опроса 2019 года. Важно отметить, что этот показатель отражает всю выборку. Среди респондентов, набранных на международной основе, таких сотрудников было 65 процентов, и на девяносто восьмой сессии Комиссии будут представлены дополнительные выводы в отношении этой категории. Эти выводы показывают заинтересованность в мобильности, что подтверждается тем обстоятельством, что лишь 10 процентов респондентов, которым предлагалась должность в других местах службы, сообщили, что они ответили на такое предложение отказом. В опросе 2023 года в раздел «Надбавки, пособия и льготы» был включен новый вопрос, в ответ на который респондентам предлагалось указать, какие надбавки, пособия или льготы, учитывая их текущую ситуацию, они ценят больше всего, и при этом можно было выбрать не больше 10 вариантов ответа.

13. К числу надбавок или пособий и льгот, которые больше всего ценятся наибольшим числом респондентов, представляющих все категории, относятся ежегодный отпуск (75 процентов), медицинское страхование (72 процента), пенсия (66 процентов), отпуск по болезни (49 процентов) и надбавка на детей-иждивенцев (42 процента). К числу надбавок или пособий и льгот, которые ценятся больше всего наименьшим числом респондентов, относятся надбавка за работу в «несемейных» местах службы (6 процентов), надбавка для одиноких родителей (6 процентов), надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (4 процента) и поощрительная выплата при найме (2 процента). В опрос 2023 года был добавлен еще один новый вопрос, в ответ на который респондентам было предложено указать, положение дел с какими надбавками, пособиями и льготами, с их точки зрения, следует улучшить, при этом можно было выбрать не больше 10 вариантов ответа. К числу надбавок, пособий и льгот, в отношении которых меньше всего респондентов указали, что положение с ними нуждается в улучшении, относятся надбавка за работу в «несемейных» местах службы (6 процентов), субсидия на репатриацию (5 процентов), поощрительная выплата при найме (3 процента) и надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (3 процента). Каждая из них вошла в число пяти надбавок или пособий и льгот, которые ценились меньше всего.

14. Респондентам был задан вопрос о том, с пакетом вознаграждения в каких видах организаций они сопоставляли свой пакет вознаграждения. Тремя наиболее часто указываемыми видами организаций оказались: а) другие международные организации (69 процентов) — на 4 процента меньше, чем по результатам опроса 2019 года (73 процента); б) организации частного сектора (51 процент), что схоже с результатом 2019 года (54 процента); и в) государственные организации (19 процентов) — на 6 процентов меньше, чем по результатам опроса 2019 года (25 процентов).

15. Что касается продвижения по службе и качества работы, то респондентам был задан вопрос о том, сколько раз они получали повышение по службе (т. е. повышение класса/разряда должности) во время своей работы в общей системе Организации Объединенных Наций. За время своей работы в общей системе повышения по службе не получили 38 процентов всех респондентов, что соответствует результатам опроса 2019 года. Около четверти (27 процентов) респондентов получили одно повышение по службе, как и в опросе 2019 года. Около четверти (26 процентов) респондентов получали повышение два-три раза, что соответствует показателю 2019 года. Восемь процентов получали

повышение четыре и более раз, что схоже с результатами опроса 2019 года (9 процентов). Тридцать девять процентов совершали горизонтальные перемещения.

16. Была также изучена связь между ростом заработной платы и качеством работы. О том, что качество их индивидуальной работы оценивается справедливо, заявили 39 процентов респондентов, что значительно меньше, чем в 2019 году (-12). О том, что в их организации продвижение по службе в достаточной степени связано с качеством индивидуальной работы, заявили 28 процентов респондентов, что значительно больше, чем в 2019 году (+11). О том, что в их организации поощряется и признается качество коллективной работы, заявили 28 процентов респондентов, что больше по сравнению с 2019 годом (+4). Подавляющее большинство (86 процентов) хотели бы, чтобы в основе продвижения по службе лежали как а) навыки, поведение и профессиональные качества, так и б) достижение поставленных целей, что аналогично показателям предыдущих лет. О том, что в основе продвижения по службе должны лежать только навыки, поведение и профессиональные качества, заявили 10 процентов респондентов, что на 4 процента больше, чем в 2019 году. О том, что в его основе должно лежать только достижение поставленных целей, заявили 4 процента респондентов, что аналогично показателю 2019 года, хотя в предыдущих исследованиях в вопросе был указан «рост заработной платы», а не продвижение по службе.

Приложение VI

Возрастная структура персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
Организация Объединенных Наций	461 (1,4%)	1 946 (5,8%)	4 016 (12%)	5 838 (17,4%)	6 903 (20,6%)	6 223 (18,5%)	4 943 (14,7%)	3 158 (9,4%)	84 (0,3%)	33 572 (28,6%)
ПРООН	148 (1,9%)	677 (8,8%)	1 066 (13,9%)	1 552 (20,2%)	1 526 (19,9%)	1 286 (16,8%)	874 (11,4%)	513 (6,7%)	25 (0,3%)	7 667 (6,5%)
ЮНФПА	71 (2,1%)	267 (7,8%)	509 (14,9%)	605 (17,7%)	660 (19,3%)	562 (16,4%)	456 (13,3%)	288 (8,4%)	5 (0,1%)	3 423 (2,9%)
ЮНОПС	6 (0,9%)	27 (4,1%)	82 (12,4%)	138 (20,9%)	137 (20,8%)	145 (22%)	77 (11,7%)	43 (6,5%)	4 (0,6%)	659 (0,6%)
УВКБ ООН	567 (4,2%)	1 738 (12,9%)	2 673 (19,9%)	2 830 (21%)	2 214 (16,5%)	1 664 (12,4%)	1 155 (8,6%)	609 (4,5%)	2 (0%)	13 452 (11,5%)
ЮНИСЕФ	503 (2,9%)	1 578 (8,9%)	2 912 (16,5%)	3 554 (20,1%)	3 391 (19,2%)	2 689 (15,2%)	1 910 (10,8%)	1 072 (6,1%)	31 (0,2%)	17 640 (15%)
БАПОР	6 (2,4%)	20 (7,8%)	47 (18,4%)	53 (20,8%)	44 (17,3%)	44 (17,3%)	25 (9,8%)	15 (5,9%)	1 (0,4%)	255 (0,2%)
ЦМТ	16 (3,9%)	71 (17,2%)	62 (15%)	73 (17,7%)	64 (15,5%)	67 (16,2%)	31 (7,5%)	27 (6,5%)	2 (0,5%)	413 (0,4%)
МОТ	86 (2,4%)	377 (10,5%)	559 (15,5%)	620 (17,2%)	616 (17,1%)	576 (16%)	469 (13%)	289 (8%)	14 (0,4%)	3 606 (3,1%)
ФАО	67 (2%)	202 (6,1%)	319 (9,7%)	447 (13,6%)	615 (18,7%)	633 (19,3%)	582 (17,7%)	416 (12,7%)	7 (0,2%)	3 288 (2,8%)
ВПП	279 (2,2%)	1 305 (10,4%)	2 190 (17,4%)	2 521 (20%)	2 301 (18,3%)	1 924 (15,3%)	1 307 (10,4%)	742 (5,9%)	16 (0,1%)	12 585 (10,7%)
ЮНЕСКО	55 (2,4%)	178 (7,7%)	245 (10,6%)	334 (14,4%)	416 (18%)	450 (19,4%)	373 (16,1%)	252 (10,9%)	14 (0,6%)	2 317 (2%)
ВОЗ	138 (1,5%)	634 (6,7%)	1 177 (12,5%)	1 582 (16,8%)	1 762 (18,7%)	1 651 (17,5%)	1 423 (15,1%)	1 009 (10,7%)	43 (0,5%)	9 419 (8%)
ИКАО	1 (0,2%)	14 (2,1%)	53 (8,1%)	106 (16,1%)	119 (18,1%)	120 (18,3%)	133 (20,2%)	108 (16,4%)	3 (0,5%)	657 (0,6%)
МСЭ	9 (1,3%)	42 (5,9%)	74 (10,4%)	95 (13,4%)	112 (15,8%)	180 (25,4%)	128 (18,1%)	66 (9,3%)	3 (0,4%)	709 (0,6%)
ВОИС	23 (2%)	56 (4,8%)	104 (9%)	156 (13,5%)	168 (14,5%)	246 (21,3%)	270 (23,4%)	129 (11,2%)	4 (0,3%)	1 156 (1%)
МФСР	23 (2,6%)	88 (10,1%)	126 (14,5%)	142 (16,3%)	164 (18,9%)	144 (16,6%)	121 (13,9%)	60 (6,9%)	1 (0,1%)	869 (0,7%)
МАГАТЭ	55 (2,1%)	114 (4,4%)	287 (11,2%)	469 (18,3%)	401 (15,6%)	409 (16%)	434 (16,9%)	366 (14,3%)	29 (1,1%)	2 564 (2,2%)
ООН-Туризм	0 (0%)	4 (4,5%)	10 (11,2%)	15 (16,9%)	23 (25,8%)	18 (20,2%)	10 (11,2%)	8 (9%)	1 (1,1%)	89 (0,1%)
Структура «ООН-женщины»	22 (1,9%)	105 (8,9%)	185 (15,7%)	257 (21,7%)	250 (21,2%)	178 (15,1%)	112 (9,5%)	69 (5,8%)	4 (0,3%)	1 182 (1%)
ЮНЭЙДС	7 (1,1%)	19 (3%)	39 (6,2%)	93 (14,8%)	118 (18,8%)	143 (22,7%)	113 (18%)	83 (13,2%)	14 (2,2%)	629 (0,5%)
МТМП	0 (0%)	3 (8,1%)	2 (5,4%)	4 (10,8%)	8 (21,6%)	10 (27%)	5 (13,5%)	5 (13,5%)	0 (0%)	37 (0%)
Секретариат ОДВЗЯИ	3 (1%)	11 (3,7%)	38 (12,8%)	54 (18,2%)	56 (18,9%)	56 (18,9%)	53 (17,9%)	24 (8,1%)	1 (0,3%)	296 (0,3%)
ПАОЗ	9 (1,1%)	27 (3,2%)	82 (9,7%)	106 (12,5%)	154 (18,2%)	159 (18,8%)	150 (17,7%)	146 (17,3%)	13 (1,5%)	846 (0,7%)
Всего	2 555 (2,2%)	9 503 (8,1%)	16 857 (14,4%)	21 644 (18,4%)	22 222 (18,9%)	19 577 (16,7%)	15 154 (12,9%)	9 497 (8,1%)	321 (0,3%)	117 330 (100%)

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение VII

Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
Организация Объединенных Наций	179 (1,4%)	772 (6,2%)	1 317 (10,6%)	1 956 (15,8%)	2 496 (20,1%)	2 303 (18,6%)	1 990 (16%)	1 336 (10,8%)	61 (0,5%)	12 410 (29,3%)
ПРООН	43 (1,6%)	169 (6,5%)	251 (9,6%)	480 (18,4%)	597 (22,8%)	550 (21%)	347 (13,3%)	166 (6,4%)	10 (0,4%)	2 613 (6,2%)
ЮНФПА	16 (1,7%)	77 (8,1%)	127 (13,4%)	145 (15,3%)	168 (17,7%)	185 (19,5%)	145 (15,3%)	83 (8,7%)	4 (0,4%)	950 (2,2%)
ЮНОПС	4 (0,7%)	24 (4,5%)	71 (13,2%)	107 (19,9%)	106 (19,7%)	122 (22,7%)	65 (12,1%)	35 (6,5%)	4 (0,7%)	538 (1,3%)
УВКБ ООН	17 (0,4%)	265 (6,6%)	672 (16,9%)	877 (22%)	772 (19,4%)	649 (16,3%)	483 (12,1%)	251 (6,3%)	2 (0,1%)	3 988 (9,4%)
ЮНИСЕФ	85 (1,6%)	361 (6,8%)	732 (13,7%)	1 078 (20,2%)	1 167 (21,9%)	922 (17,3%)	659 (12,4%)	320 (6%)	11 (0,2%)	5 335 (12,6%)
БАПОР	6 (2,4%)	20 (8,1%)	47 (19,1%)	53 (21,5%)	43 (17,5%)	39 (15,9%)	22 (8,9%)	15 (6,1%)	1 (0,4%)	246 (0,6%)
ЦМТ	14 (5%)	61 (21,6%)	46 (16,3%)	51 (18,1%)	36 (12,8%)	37 (13,1%)	18 (6,4%)	17 (6%)	2 (0,7%)	282 (0,7%)
МОТ	30 (2,2%)	109 (8,1%)	151 (11,3%)	202 (15,1%)	230 (17,2%)	245 (18,3%)	233 (17,4%)	133 (9,9%)	7 (0,5%)	1 340 (3,2%)
ФАО	14 (0,8%)	89 (5%)	175 (9,9%)	246 (13,9%)	328 (18,6%)	339 (19,2%)	331 (18,7%)	239 (13,5%)	5 (0,3%)	1 766 (4,2%)
ВПП	25 (1%)	176 (6,8%)	420 (16,2%)	514 (19,9%)	526 (20,3%)	431 (16,6%)	321 (12,4%)	168 (6,5%)	8 (0,3%)	2 589 (6,1%)
ЮНЕСКО	34 (3%)	125 (11%)	111 (9,7%)	154 (13,5%)	201 (17,6%)	210 (18,4%)	177 (15,5%)	118 (10,4%)	9 (0,8%)	1 139 (2,7%)
ВОЗ	31 (0,8%)	223 (5,7%)	416 (10,6%)	625 (16%)	696 (17,8%)	748 (19,1%)	650 (16,6%)	491 (12,5%)	34 (0,9%)	3 914 (9,3%)
ИКАО	0 (0%)	7 (2%)	19 (5,4%)	53 (14,9%)	65 (18,3%)	74 (20,8%)	74 (20,8%)	61 (17,2%)	2 (0,6%)	355 (0,8%)
МСЭ	6 (1,3%)	30 (6,6%)	50 (11%)	71 (15,7%)	70 (15,5%)	104 (23%)	75 (16,6%)	44 (9,7%)	3 (0,7%)	453 (1,1%)
ВОИС	17 (2,4%)	44 (6,3%)	76 (10,9%)	101 (14,5%)	116 (16,6%)	132 (18,9%)	125 (17,9%)	82 (11,8%)	4 (0,6%)	697 (1,6%)
МФСР	9 (1,8%)	53 (10,4%)	80 (15,6%)	82 (16%)	97 (18,9%)	85 (16,6%)	70 (13,7%)	36 (7%)	0 (0%)	512 (1,2%)
МАГАТЭ	49 (3,1%)	82 (5,3%)	182 (11,7%)	284 (18,2%)	218 (14%)	237 (15,2%)	251 (16,1%)	232 (14,9%)	26 (1,7%)	1 561 (3,7%)
ООН-Туризм	0 (0%)	4 (7%)	7 (12,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	7 (12,3%)	5 (8,8%)	1 (1,8%)	57 (0,1%)
Структура «ООН-женщины»	12 (2,2%)	52 (9,7%)	65 (12,1%)	108 (20,2%)	122 (22,8%)	75 (14%)	58 (10,8%)	39 (7,3%)	4 (0,7%)	535 (1,3%)
ЮНЭЙДС	4 (1,3%)	5 (1,7%)	13 (4,4%)	33 (11,1%)	50 (16,8%)	77 (25,9%)	61 (20,5%)	43 (14,5%)	11 (3,7%)	297 (0,7%)
МТМП	0 (0%)	2 (11,8%)	0 (0%)	2 (11,8%)	5 (29,4%)	3 (17,6%)	2 (11,8%)	3 (17,6%)	0 (0%)	17 (0%)
Секретариат ОДВЗЯИ	1 (0,5%)	7 (3,5%)	26 (13,1%)	36 (18,1%)	39 (19,6%)	39 (19,6%)	34 (17,1%)	16 (8%)	1 (0,5%)	199 (0,5%)
ПАОЗ	1 (0,2%)	11 (2,2%)	40 (7,8%)	63 (12,4%)	97 (19%)	103 (20,2%)	90 (17,6%)	94 (18,4%)	11 (2,2%)	510 (1,2%)
Всего	597 (1,4%)	2 768 (6,5%)	5 094 (12%)	7 332 (17,3%)	8 256 (19,5%)	7 720 (18,2%)	6 288 (14,9%)	4 027 (9,5%)	221 (0,5%)	42 303 (100%)

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение VIII

Возрастная структура персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
Организация Объединенных Наций	277 (1,5%)	1 154 (6,3%)	2 630 (14,3%)	3 599 (19,6%)	3 745 (20,4%)	3 167 (17,3%)	2 295 (12,5%)	1 461 (8%)	16 (0,1%)	18 344 (25,4%)
ПРООН	105 (2,1%)	508 (10,1%)	815 (16,1%)	1 072 (21,2%)	929 (18,4%)	736 (14,6%)	527 (10,4%)	347 (6,9%)	15 (0,3%)	5 054 (7%)
ЮНФПА	55 (2,2%)	190 (7,7%)	382 (15,4%)	460 (18,6%)	492 (19,9%)	377 (15,2%)	311 (12,6%)	205 (8,3%)	1 (0%)	2 473 (3,4%)
ЮНОПС	2 (1,7%)	3 (2,5%)	11 (9,1%)	31 (25,6%)	31 (25,6%)	23 (19%)	12 (9,9%)	8 (6,6%)	0 (0%)	121 (0,2%)
УВКБ ООН	550 (5,8%)	1 473 (15,6%)	2 000 (21,1%)	1 952 (20,6%)	1 442 (15,2%)	1 015 (10,7%)	672 (7,1%)	358 (3,8%)	0 (0%)	9 462 (13,1%)
ЮНИСЕФ	418 (3,4%)	1 217 (9,9%)	2 180 (17,7%)	2 476 (20,1%)	2 224 (18,1%)	1 767 (14,4%)	1 251 (10,2%)	752 (6,1%)	20 (0,2%)	12 305 (17,1%)
БАПОР	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11,1%)	5 (55,6%)	3 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (0%)
ЦМТ	2 (1,5%)	10 (7,6%)	16 (12,2%)	22 (16,8%)	28 (21,4%)	30 (22,9%)	13 (9,9%)	10 (7,6%)	0 (0%)	131 (0,2%)
МОТ	56 (2,5%)	268 (11,8%)	408 (18%)	418 (18,4%)	386 (17%)	331 (14,6%)	236 (10,4%)	156 (6,9%)	7 (0,3%)	2 266 (3,1%)
ФАО	53 (3,5%)	113 (7,4%)	144 (9,5%)	201 (13,2%)	287 (18,9%)	294 (19,3%)	251 (16,5%)	177 (11,6%)	2 (0,1%)	1 522 (2,1%)
ВПП	240 (2,4%)	1 093 (11%)	1 763 (17,7%)	2 007 (20,2%)	1 775 (17,9%)	1 493 (15%)	986 (9,9%)	574 (5,8%)	8 (0,1%)	9 939 (13,8%)
ЮНЕСКО	21 (1,8%)	53 (4,5%)	134 (11,4%)	180 (15,3%)	215 (18,3%)	240 (20,4%)	196 (16,6%)	134 (11,4%)	5 (0,4%)	1 178 (1,6%)
ВОЗ	107 (1,9%)	411 (7,5%)	761 (13,8%)	957 (17,4%)	1 066 (19,4%)	903 (16,4%)	773 (14%)	518 (9,4%)	9 (0,2%)	5 505 (7,6%)
ИКАО	1 (0,3%)	7 (2,3%)	34 (11,3%)	53 (17,5%)	54 (17,9%)	46 (15,2%)	59 (19,5%)	47 (15,6%)	1 (0,3%)	302 (0,4%)
МСЭ	3 (1,2%)	12 (4,7%)	24 (9,4%)	23 (9%)	42 (16,5%)	76 (29,8%)	53 (20,8%)	22 (8,6%)	0 (0%)	255 (0,4%)
ВОИС	6 (1,3%)	12 (2,6%)	28 (6%)	55 (11,9%)	52 (11,2%)	114 (24,6%)	145 (31,3%)	47 (10,2%)	4 (0,9%)	463 (0,6%)
МФСР	14 (3,9%)	35 (9,8%)	46 (12,9%)	60 (16,8%)	67 (18,8%)	59 (16,5%)	51 (14,3%)	24 (6,7%)	1 (0,3%)	357 (0,5%)
МАГАТЭ	6 (0,6%)	32 (3,2%)	105 (10,5%)	185 (18,4%)	183 (18,2%)	172 (17,1%)	183 (18,2%)	134 (13,4%)	3 (0,3%)	1 003 (1,4%)
ООН-Туризм	0 (0%)	0 (0%)	3 (9,4%)	4 (12,5%)	12 (37,5%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	3 (9,4%)	0 (0%)	32 (0%)
Структура «ООН-женщины»	10 (1,5%)	53 (8,2%)	120 (18,5%)	149 (23%)	128 (19,8%)	103 (15,9%)	54 (8,3%)	30 (4,6%)	0 (0%)	647 (0,9%)
ЮНЭЙДС	3 (0,9%)	14 (4,2%)	26 (7,8%)	60 (18,1%)	68 (20,5%)	66 (19,9%)	52 (15,7%)	40 (12%)	3 (0,9%)	332 (0,5%)
МТМП	0 (0%)	1 (5%)	2 (10%)	2 (10%)	3 (15%)	7 (35%)	3 (15%)	2 (10%)	0 (0%)	20 (0%)
Секретариат ОДВЗЯИ	2 (2%)	4 (4%)	12 (12,1%)	18 (18,2%)	17 (17,2%)	17 (17,2%)	19 (19,2%)	8 (8,1%)	2 (2%)	99 (0,1%)
ПАОЗ	8 (2,4%)	16 (4,8%)	42 (12,5%)	43 (12,8%)	57 (17%)	56 (16,7%)	60 (17,9%)	52 (15,5%)	2 (0,6%)	336 (0,5%)
Всего	1 939 (2,7%)	6 679 (9,3%)	11 686 (16,2%)	14 027 (19,4%)	13 304 (18,4%)	11 104 (15,4%)	8 208 (11,4%)	5 109 (7,1%)	99 (0,1%)	72 155 (100%)

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение IX

Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам и полу по состоянию на 31 декабря 2023 года

Возрастная группа	Мужчины, распределение по классам									Женщины, распределение по классам									Общее число мужчин и женщин	В процентах
	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	Неклассифицированные уровни ^а	Итого	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	Неклассифицированные уровни ^а	Итого		
Моложе 30 лет	24	120	11	–	–	–	–	–	155	60	337	44	1	–	–	–	–	442	597	1,4
От 30 до 35 лет	29	448	370	55	1	–	–	1	904	69	966	734	91	3	–	–	–	1 863	2 767	6,5
От 35 до 40 лет	17	456	1 101	509	35	1	–	–	2 119	39	605	1 619	668	44	–	1	–	2 976	5 095	12,0
От 40 до 45 лет	11	337	1 497	1 295	276	25	4	2	3 447	16	395	1 622	1 500	325	22	2	2	3 884	7 331	17,3
От 45 до 50 лет	5	260	1 313	1 687	706	118	25	5	4 119	13	215	1 206	1 782	761	134	22	3	4 136	8 255	19,5
От 50 до 55 лет	3	175	1 056	1 634	980	277	77	18	4 220	9	153	825	1 299	880	263	50	21	3 500	7 720	18,2
От 55 до 60 лет	4	90	707	1 383	1 078	354	127	33	3 776	–	98	445	877	692	277	92	32	2 513	6 289	14,9
От 60 до 65 лет	–	49	392	901	792	331	130	47	2 642	–	39	200	435	415	188	74	34	1 385	4 027	9,5
65 лет и старше	–	1	5	31	37	24	13	28	139	–	1	6	16	15	11	3	31	83	222	0,5
Всего	93	1 936	6 452	7 495	3 905	1 130	376	134	21 521	206	2 809	6 701	6 669	3 135	895	244	123	20 782	42 303	100

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

^а К неклассифицированным уровням относятся уровень помощника Генерального секретаря и уровень заместителя Генерального секретаря.

Приложение X

Распределение персонала категории специалистов и выше по классам и организациям по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	Неклассифицированные уровни ^а	Итого
Организация Объединенных Наций	19 (0,2%)	1 248 (10,1%)	4 141 (33,4%)	4 204 (33,9%)	1 877 (15,1%)	603 (4,9%)	185 (1,5%)	133 (1,1%)	12 410
ПРООН	46 (1,8%)	275 (10,5%)	630 (24,1%)	842 (32,2%)	556 (21,3%)	191 (7,3%)	62 (2,4%)	11 (0,4%)	2 613
ЮНФПА	1 (0,1%)	109 (11,5%)	218 (22,9%)	297 (31,3%)	224 (23,6%)	82 (8,6%)	17 (1,8%)	2 (0,2%)	950
ЮНОПС	5 (0,9%)	69 (12,8%)	165 (30,7%)	157 (29,2%)	84 (15,6%)	38 (7,1%)	16 (3%)	4 (0,7%)	538
УВКБ ООН	0 (0%)	679 (17%)	1 552 (38,9%)	1 111 (27,9%)	449 (11,3%)	152 (3,8%)	41 (1%)	4 (0,1%)	3 988
ЮНИСЕФ	18 (0,3%)	542 (10,2%)	1 840 (34,5%)	1 955 (36,6%)	799 (15%)	126 (2,4%)	50 (0,9%)	5 (0,1%)	5 335
БАПОР	2 (0,8%)	10 (4,1%)	85 (34,6%)	92 (37,4%)	31 (12,6%)	17 (6,9%)	7 (2,8%)	2 (0,8%)	246
ЦМТ	20 (7,1%)	90 (31,9%)	92 (32,6%)	46 (16,3%)	26 (9,2%)	6 (2,1%)	1 (0,4%)	1 (0,4%)	282
МОТ	11 (0,8%)	141 (10,5%)	309 (23,1%)	462 (34,5%)	313 (23,4%)	68 (5,1%)	25 (1,9%)	11 (0,8%)	1 340
ФАО	50 (2,8%)	190 (10,8%)	425 (24,1%)	620 (35,1%)	351 (19,9%)	86 (4,9%)	33 (1,9%)	11 (0,6%)	1 766
ВПП	15 (0,6%)	210 (8,1%)	927 (35,8%)	846 (32,7%)	399 (15,4%)	133 (5,1%)	55 (2,1%)	4 (0,2%)	2 589
ЮНЕСКО	29 (2,5%)	263 (23,1%)	361 (31,7%)	272 (23,9%)	143 (12,6%)	47 (4,1%)	14 (1,2%)	10 (0,9%)	1 139
ВОЗ	23 (0,6%)	272 (6,9%)	1 004 (25,7%)	1 460 (37,3%)	859 (21,9%)	212 (5,4%)	66 (1,7%)	18 (0,5%)	3 914
ИКАО	0 (0%)	32 (9%)	72 (20,3%)	176 (49,6%)	50 (14,1%)	19 (5,4%)	5 (1,4%)	1 (0,3%)	355
МСЭ	5 (1,1%)	69 (15,2%)	143 (31,6%)	142 (31,3%)	69 (15,2%)	16 (3,5%)	4 (0,9%)	5 (1,1%)	453
ВОИС	10 (1,4%)	87 (12,5%)	193 (27,7%)	229 (32,9%)	104 (14,9%)	54 (7,7%)	11 (1,6%)	9 (1,3%)	697
МФСР	3 (0,6%)	72 (14,1%)	158 (30,9%)	149 (29,1%)	96 (18,8%)	24 (4,7%)	2 (0,4%)	8 (1,6%)	512
МАГАТЭ	23 (1,5%)	175 (11,2%)	459 (29,4%)	541 (34,7%)	305 (19,5%)	48 (3,1%)	3 (0,2%)	7 (0,4%)	1 561
ООН-Туризм	7 (12,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	13 (22,8%)	1 (1,8%)	2 (3,5%)	1 (1,8%)	57
Структура «ООН-женщины»	2 (0,4%)	77 (14,4%)	140 (26,2%)	175 (32,7%)	105 (19,6%)	26 (4,9%)	8 (1,5%)	2 (0,4%)	535
ЮНЭЙДС	0 (0%)	14 (4,7%)	50 (16,8%)	84 (28,3%)	98 (33%)	39 (13,1%)	9 (3%)	3 (1%)	297
МТМП	0 (0%)	6 (35,3%)	2 (11,8%)	5 (29,4%)	2 (11,8%)	0 (0%)	1 (5,9%)	1 (5,9%)	17
Секретариат ОДВЗЯИ	0 (0%)	30 (15,1%)	67 (33,7%)	64 (32,2%)	31 (15,6%)	6 (3%)	0 (0%)	1 (0,5%)	199
ПАОЗ	10 (2%)	74 (14,5%)	109 (21,4%)	224 (43,9%)	56 (11%)	31 (6,1%)	3 (0,6%)	3 (0,6%)	510
Всего	299 (0,7%)	4 745 (11,2%)	13 153 (31,1%)	14 164 (33,5%)	7 040 (16,6%)	2 025 (4,8%)	620 (1,5%)	257 (0,6%)	42 303

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

^а К неклассифицированным уровням относятся уровень помощника Генерального секретаря и уровень заместителя Генерального секретаря.

Приложение XI

Распределение персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций по возрастным группам и регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года

<i>Возрастная группа</i>	<i>Государства Африки</i>	<i>Государства Азии и Тихого океана</i>	<i>Государства Восточной Европы</i>	<i>Государства Латинской Америки и Карибского бассейна</i>	<i>Государства Западной Европы и другие государства</i>	<i>Прочие государства</i>	<i>Итого</i>
Моложе 30 лет	74 (12,4%)	139 (23,3%)	34 (5,7%)	23 (3,9%)	324 (54,3%)	3 (0,5%)	597 (1,4%)
От 30 до 35 лет	384 (13,9%)	645 (23,3%)	211 (7,6%)	181 (6,5%)	1 342 (48,5%)	4 (0,1%)	2 767 (6,5%)
От 35 до 40 лет	1 002 (19,7%)	1 054 (20,7%)	411 (8,1%)	425 (8,3%)	2 187 (42,9%)	18 (0,4%)	5 097 (12%)
От 40 до 45 лет	1 708 (23,3%)	1 504 (20,5%)	500 (6,8%)	567 (7,7%)	3 024 (41,2%)	28 (0,4%)	7 331 (17,3%)
От 45 до 50 лет	2 094 (25,4%)	1 605 (19,4%)	604 (7,3%)	626 (7,6%)	3 302 (40%)	25 (0,3%)	8 256 (19,5%)
От 50 до 55 лет	1 867 (24,2%)	1 489 (19,3%)	530 (6,9%)	522 (6,8%)	3 291 (42,6%)	21 (0,3%)	7 720 (18,2%)
От 55 до 60 лет	1 719 (27,3%)	1 102 (17,5%)	360 (5,7%)	467 (7,4%)	2 620 (41,7%)	21 (0,3%)	6 289 (14,9%)
От 60 до 65 лет	1 148 (28,5%)	646 (16%)	280 (7%)	361 (9%)	1 583 (39,3%)	10 (0,2%)	4 028 (9,5%)
65 лет и старше	59 (26,2%)	34 (15,1%)	17 (7,6%)	20 (8,9%)	95 (42,2%)	0 (0%)	225 (0,5%)
Всего	10 055 (23,8%)	8 218 (19,4%)	2 947 (7%)	3 192 (7,5%)	17 768 (42%)	130 (0,3%)	42 310 (100%)

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Приложение XII

Распределение персонала категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Государства Африки	Государства Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства	Прочие государства	Итого
Организация Объединенных Наций	2 622 (21,1%)	2 327 (18,8%)	990 (8%)	990 (8%)	5 439 (43,8%)	42 (0,3%)	12 410 (29,3%)
ПРООН	642 (24,6%)	585 (22,4%)	170 (6,5%)	187 (7,2%)	1 018 (39%)	11 (0,4%)	2 613 (6,2%)
ЮНФПА	298 (31,4%)	197 (20,7%)	33 (3,5%)	60 (6,3%)	359 (37,8%)	3 (0,3%)	950 (2,2%)
ЮНОПС	91 (16,9%)	99 (18,4%)	48 (8,9%)	37 (6,9%)	258 (48%)	5 (0,9%)	538 (1,3%)
УВКБ ООН	1 313 (32,9%)	701 (17,6%)	282 (7,1%)	221 (5,5%)	1 459 (36,6%)	15 (0,4%)	3 991 (9,4%)
ЮНИСЕФ	1 792 (33,6%)	1 118 (21%)	259 (4,9%)	252 (4,7%)	1 883 (35,3%)	31 (0,6%)	5 335 (12,6%)
БАПОР	39 (15,9%)	42 (17,1%)	11 (4,5%)	5 (2%)	143 (58,1%)	6 (2,4%)	246 (0,6%)
ЦМТ	44 (15,6%)	42 (14,9%)	33 (11,7%)	31 (11%)	131 (46,5%)	1 (0,4%)	282 (0,7%)
МОТ	183 (13,7%)	266 (19,9%)	77 (5,7%)	152 (11,3%)	662 (49,4%)	0 (0%)	1 340 (3,2%)
ФАО	302 (17,1%)	343 (19,4%)	137 (7,8%)	183 (10,4%)	801 (45,4%)	0 (0%)	1 766 (4,2%)
ВПП	804 (31,1%)	412 (15,9%)	100 (3,9%)	135 (5,2%)	1 135 (43,8%)	3 (0,1%)	2 589 (6,1%)
ЮНЕСКО	168 (14,7%)	297 (26%)	83 (7,3%)	115 (10,1%)	479 (41,9%)	0 (0%)	1 142 (2,7%)
ВОЗ	1 015 (25,9%)	909 (23,2%)	242 (6,2%)	126 (3,2%)	1 610 (41,1%)	12 (0,3%)	3 914 (9,3%)
ИКАО	55 (15,5%)	64 (18%)	0 (0%)	46 (13%)	190 (53,5%)	0 (0%)	355 (0,8%)
МСЭ	72 (15,9%)	95 (21%)	50 (11%)	40 (8,8%)	196 (43,3%)	0 (0%)	453 (1,1%)
ВОИС	80 (11,5%)	146 (20,9%)	59 (8,5%)	55 (7,9%)	357 (51,2%)	0 (0%)	697 (1,6%)
МФСР	122 (23,8%)	69 (13,5%)	11 (2,1%)	50 (9,7%)	261 (50,9%)	0 (0%)	513 (1,2%)
МАГАТЭ	154 (9,9%)	304 (19,5%)	265 (17%)	85 (5,4%)	753 (48,2%)	0 (0%)	1 561 (3,7%)
ООН-Туризм	6 (10,5%)	7 (12,3%)	5 (8,8%)	7 (12,3%)	32 (56,1%)	0 (0%)	57 (0,1%)
Структура «ООН-женщины»	104 (19,4%)	112 (20,9%)	27 (5%)	35 (6,5%)	256 (47,9%)	1 (0,2%)	535 (1,3%)
ЮНЭЙДС	113 (38%)	35 (11,8%)	24 (8,1%)	23 (7,7%)	102 (34,3%)	0 (0%)	297 (0,7%)
МТМП	3 (17,6%)	0 (0%)	3 (17,6%)	1 (5,9%)	10 (58,8%)	0 (0%)	17 (0%)
Секретариат ОДВЗЯИ	24 (12,1%)	39 (19,6%)	38 (19,1%)	15 (7,5%)	83 (41,7%)	0 (0%)	199 (0,5%)
ПАОЗ	9 (1,8%)	9 (1,8%)	0 (0%)	341 (66,9%)	151 (29,6%)	0 (0%)	510 (1,2%)
Всего	10 055 (23,8%)	8 218 (19,4%)	2 947 (7%)	3 192 (7,5%)	17 768 (42%)	130 (0,3%)	42 310 (100%)

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение XIII

Средний возраст персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Категория специалистов и выше			Категория общего обслуживания и смежные категории			Все сотрудники организации		
	Женщины	Мужчины	Итого	Женщины	Мужчины	Итого	Женщины	Мужчины	Итого
Организация Объединенных Наций	45,4	49,5	47,5	46,0	46,7	46,4	45,7	47,9	46,9
ПРООН	45,8	48,3	47,1	44,5	46,2	45,3	45,1	47,2	46,1
ЮНФПА	46,0	49,2	47,5	45,2	46,9	46,1	45,5	47,7	46,6
ЮНОПС	44,6	48,4	46,8	47,8	46,0	46,6	45,3	47,8	46,8
УВКБ ООН	43,7	46,5	45,1	38,7	43,0	41,3	40,6	44,0	42,6
ЮНИСЕФ	45,4	47,7	46,5	43,6	46,5	45,1	44,5	47,0	45,8
БАПОР	44,2	47,4	45,8	48,0	51,0	50,1	44,3	47,6	46,0
ЦМТ	39,6	43,8	41,6	46,3	43,5	45,7	42,2	43,7	42,8
МОТ	45,5	49,5	47,5	45,5	45,8	45,6	45,5	47,8	46,5
ФАО	46,8	51,3	49,3	47,5	48,9	48,0	47,2	50,6	48,7
ВПП	44,4	47,9	46,2	42,4	45,8	44,6	43,0	46,2	45,0
ЮНЕСКО	45,5	48,1	46,7	47,8	49,3	48,4	46,6	48,6	47,5
ВОЗ	46,8	49,8	48,3	46,1	48,1	47,0	46,4	49,0	47,7
ИКАО	48,7	51,7	50,7	49,9	48,4	49,6	49,5	51,0	50,2
ВПС	49,9	50,5	50,4	46,5	49,1	47,3	47,3	50,1	48,8
МСЭ	45,5	48,9	47,4	49,4	48,5	49,1	47,4	48,8	48,1
ВМО	44,6	49,6	47,3	49,4	49,7	49,5	46,1	49,6	47,8
ИМО	48,0	52,0	50,2	47,0	48,0	47,3	47,5	50,8	49,0
ВОИС	48,0	49,7	48,9	49,9	52,1	50,7	48,9	50,5	49,6
МФСР	45,1	46,8	46,0	46,3	44,4	45,9	45,6	46,3	45,9
ЮНИДО	46,6	49,4	48,4	46,5	49,3	48,0	46,6	49,3	48,2
МАГАТЭ	44,7	50,2	47,9	48,4	48,5	48,4	46,6	49,7	48,1
ООН-Туризм	45,3	49,0	47,1	49,0	48,7	48,9	47,1	48,9	47,8
Структура «ООН-женщины»	44,1	46,0	44,5	44,8	46,0	45,2	44,3	46,0	44,7
МОМД	43,9	47,0	45,4	37,7	39,9	38,6	41,3	44,7	42,9
ЮНЭЙДС	48,0	51,7	49,7	47,2	50,3	48,7	47,7	51,2	49,3
МТМП	52,3	49,4	50,6	51,4	46,4	49,4	51,7	48,1	49,9
Секретариат ОДВЗЯИ	46,9	48,2	47,7	46,8	48,6	47,6	46,8	48,3	47,6
ПАОЗ	50,4	52,6	51,5	50,2	48,5	49,7	50,3	51,6	50,9
Всего	45,4	48,9	47,2	44,5	46,0	45,3	44,9	47,2	46,2

Источник: данные кадровой статистики КСР за 2022 год.

Сокращения: МОМД — Международный орган по морскому дну; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение XIV

Средний по всем классам возраст поступления на службу сотрудников категории специалистов и выше в 2023 году в разбивке по полу

Организация	Мужчины			Женщины		
	Самый младший возраст	Самый старший возраст	Средний возраст	Самый младший возраст	Самый старший возраст	Средний возраст
Организация Объединенных Наций	24–46	37–69	30–59	25–49	36–75	30–61
ПРООН	23–48	46–68	31–53	20–43	49–64	33–52
ЮНФПА	26–44	50–62	37–50	25–55	32–66	32–59
ЮНОПС	23–49	39–60	32–51	23–54	34–63	31–58
УВКБ ООН	18–27	54–61	35–43	20–49	48–74	33–62
ЮНИСЕФ	26–61	41–64	35–61	26–50	54–65	36–57
БАПОР	27–57	27–61	27–57	25–50	25–63	27–54
ЦМТ	22–55	28–68	25–62	25–37	32–51	28–44
МОТ	29–59	45–64	33–59	24–57	31–59	28–57
ФАО	26–47	33–59	29–53	27–51	35–63	31–54
ВПП	27–46	40–64	32–53	23–51	38–69	28–59
ЮНЕСКО	23–45	47–63	34–55	23–48	51–60	32–54
ВОЗ	21–31	39–69	31–47	21–38	37–68	30–49
ИКАО	23–51	51–62	35–51	20–60	52–60	31–60
МСЭ	32–66	32–66	32–66	28–40	32–40	31–40
ВОИС	32–50	39–52	34–50	28–53	35–58	27–53
МФСР	28–53	49–56	33–53	27–52	34–59	30–52
МАГАТЭ	26–55	55–77	34–55	24–49	38–71	33–54
ООН-Туризм	34,0		34,0	33,0		33,0
Структура «ООН-женщины»	30–45	49–57	38–49	25–60	25–60	25–60
ЮНЭЙДС	23–47	34–58	29–49	28–47	28–59	28–53
МТМП	30–30
Секретариат						
ОДВЗЯИ	28–46	33–62	31–51	35–49	43–59	36–49
ПАОЗ	29–60	41–68	39–63	29–62	41–62	34–62

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение XV

Распределение стажеров и младших сотрудников — специалистов по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Государства Африки		Государства Азии и Тихого океана		Государства Восточной Европы		Государства Латинской Америки и Карибского бассейна		Государства Западной Европы и другие государства		Прочие государства ^в		Итого	
	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС
Организация Объединенных Наций	113 (16,7%)	8 (1,9%)	255 (37,6%)	138 (32,5%)	26 (3,8%)	8 (1,9%)	33 (4,9%)	0 (0%)	251 (37%)	271 (63,8%)	0 (0%)	0 (0%)	678 (19,9%)	425 (41,7%)
ПРООН	66 (14,8%)	20 (29%)	98 (21,9%)	18 (26,1%)	45 (10,1%)	3 (4,3%)	37 (8,3%)	3 (4,3%)	201 (45%)	25 (36,2%)	0 (0%)	0 (0%)	447 (13,1%)	69 (6,8%)
ЮНФПА	104 (45,2%)	2 (7,4%)	37 (16,1%)	5 (18,5%)	16 (7%)	0 (0%)	21 (9,1%)	0 (0%)	52 (22,6%)	20 (74,1%)	0 (0%)	0 (0%)	230 (6,8%)	27 (2,7%)
ЮНОПС	35 (31%)	0 (0%)	27 (23,9%)	0 (0%)	8 (7,1%)	0 (0%)	22 (19,5%)	0 (0%)	21 (18,6%)	8 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	113 (3,3%)	8 (0,8%)
УВКБ ООН	Информация не предоставлена													
ЮНИСЕФ	173 (28,5%)	33 (43,4%)	123 (20,3%)	18 (23,7%)	30 (4,9%)	3 (3,9%)	32 (5,3%)	1 (1,3%)	249 (41%)	20 (26,3%)	0 (0%)	1 (1,3%)	607 (17,8%)	76 (7,5%)
БАПОР ^а	1 (2%)	1 (7,1%)	18 (36%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (20%)	13 (92,9%)	21 (42%)	0 (0%)	50 (1,5%)	14 (1,4%)
ЦМТ	11 (17,7%)	0 (0%)	20 (32,3%)	1 (20%)	1 (1,6%)	0 (0%)	9 (14,5%)	0 (0%)	21 (33,9%)	4 (80%)	0 (0%)	0 (0%)	62 (1,8%)	5 (0,5%)
МОТ	14 (13,3%)	2 (5,3%)	22 (21%)	12 (31,6%)	8 (7,6%)	5 (13,2%)	13 (12,4%)	0 (0%)	48 (45,7%)	19 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	105 (3,1%)	38 (3,7%)
ФАО ^б	0 (0%)	3 (7,7%)	0 (0%)	1 (2,6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	35 (89,7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	39 (3,8%)
ВПП	87 (50%)	0 (0%)	33 (19%)	15 (26,3%)	8 (4,6%)	0 (0%)	8 (4,6%)	0 (0%)	38 (21,8%)	42 (73,7%)	0 (0%)	0 (0%)	174 (5,1%)	57 (5,6%)
ЮНЕСКО	25 (6,3%)	0 (0%)	31 (7,9%)	26 (63,4%)	40 (10,2%)	0 (0%)	93 (23,6%)	0 (0%)	205 (52%)	15 (36,6%)	0 (0%)	0 (0%)	394 (11,6%)	41 (4%)
ВОЗ	17 (23,6%)	19 (32,8%)	24 (33,3%)	0 (0%)	4 (5,6%)	0 (0%)	2 (2,8%)	39 (67,2%)	25 (34,7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	72 (2,1%)	58 (5,7%)
ИКАО	1 (16,7%)	0 (0%)	3 (50%)	3 (75%)	0 (0%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (0,2%)	4 (0,4%)
МСЭ	12 (19,4%)	0 (0%)	30 (48,4%)	5 (62,5%)	5 (8,1%)	0 (0%)	3 (4,8%)	0 (0%)	12 (19,4%)	3 (37,5%)	0 (0%)	0 (0%)	62 (1,8%)	8 (0,8%)
ВОИС	6 (22,2%)	0 (0%)	3 (11,1%)	3 (42,9%)	3 (11,1%)	0 (0%)	1 (3,7%)	0 (0%)	14 (51,9%)	4 (57,1%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (0,8%)	7 (0,7%)
МФСР	10 (16,4%)	1 (4,2%)	8 (13,1%)	5 (20,8%)	2 (3,3%)	0 (0%)	5 (8,2%)	0 (0%)	36 (59%)	18 (75%)	0 (0%)	0 (0%)	61 (1,8%)	24 (2,4%)
МАГАТЭ	26 (19,4%)	1 (1,4%)	57 (42,5%)	9 (12,5%)	9 (6,7%)	4 (5,6%)	12 (9%)	0 (0%)	30 (22,4%)	55 (76,4%)	0 (0%)	3 (4,2%)	134 (3,9%)	72 (7,1%)
ООН-Туризм	3 (25%)	0 (0%)	1 (8,3%)	2 (66,7%)	4 (33,3%)	0 (0%)	1 (8,3%)	0 (0%)	3 (25%)	1 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (0,4%)	3 (0,3%)
Структура «ООН-женщины»	21 (35%)	1 (3,2%)	15 (25%)	4 (12,9%)	1 (1,7%)	0 (0%)	6 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (83,9%)	17 (28,3%)	0 (0%)	60 (1,8%)	31 (3%)
ЮНЭЙДС	15 (39,5%)	3 (30%)	6 (15,8%)	0 (0%)	1 (2,6%)	0 (0%)	6 (15,8%)	0 (0%)	8 (21,1%)	7 (70%)	2 (5,3%)	0 (0%)	38 (1,1%)	10 (1%)

Организация	Государства Африки		Государства Азии и Тихого океана		Государства Восточной Европы		Государства Латинской Америки и Карибского бассейна		Государства Западной Европы и другие государства		Прочие государства ^a		Итого	
	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС	Стажеры	МСС
МТМП ^c	3 (23,1%)	0 (0%)	4 (30,8%)	0 (0%)	1 (7,7%)	0 (0%)	2 (15,4%)	0 (0%)	3 (23,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (0,4%)	0 (0%)
Секретариат														
ОДВЗЯИ	2 (22,2%)	0 (0%)	3 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11,1%)	0 (0%)	3 (33,3%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (0,3%)	2 (0,2%)
ПАОЗ	0 (0%)	0 (0%)	3 (5,8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	34 (65,4%)	0 (0%)	15 (28,8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	52 (1,5%)	0 (0%)
Всего	745 (21,9%)	94 (9,2%)	821 (24,1%)	265 (26%)	212 (6,2%)	24 (2,4%)	341 (10%)	43 (4,2%)	1 247 (36,6%)	588 (57,8%)	40 (1,2%)	4 (0,4%)	3 406 (100%)	1 018 (100%)

Источник: данные, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2024 году.

Сокращение: МСС — младший сотрудник — специалист; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

^a Большинство стажеров в БАПОР были из Палестинского региона.

^b Поскольку ФАО предоставила только процентные величины, рассчитанные на основе ее собственных критериев для регионов, их невозможно было учесть в расчетах. По состоянию на 31 декабря 2023 года в ФАО проходили стажировку граждане государств Африки (14 процентов), государств Азии и Тихого океана (24 процента), государств Латинской Америки и Карибского бассейна (5 процентов), государств Северной Америки (8 процентов), государств Ближнего Востока и Северной Африки (6 процентов) и государств Европы и Центральной Азии (43 процента).

^c 30 сентября 2021 года Трибунал учредил программу для младших сотрудников — специалистов в целях найма молодых специалистов на основании меморандумов о взаимопонимании между Трибуналом и государствами-участниками. 1 декабря 2022 года был подписан меморандум о взаимопонимании между Трибуналом и правительством Китая в отношении программы для младших сотрудников — специалистов. По состоянию на конец 2023 года осуществлялся набор на одну должность младшего сотрудника — специалиста.

Приложение XVI

Государства-члены, не представленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года

Регион	Государство-член	Секретариат Организации Объединенных Наций					ИКАО	Всего
		МОТ	ФАО	ЮНЕСКО	ВОЗ	ИКАО		
Африка (6)	Ангола	X		X			X	3
	Экваториальная Гвинея	X	X		X	X	X	5
	Либерия		X	X			X	3
	Ливия		X			X	X	3
	Сан-Томе и Принсипи	X	X	X			X	4
	Южный Судан		X		X		X	3
Азиатско-Тихоокеанский регион (17)	Бахрейн		X		X		X	3
	Бруней-Даруссалам	X	X		X	X	X	5
	Кувейт		X		X	X	X	4
	Мальдивские Острова		X		X		X	3
	Маршалловы Острова	X	X	X	X	X	X	6
	Микронезия (Федеративные Штаты)			X	X	X	X	4
	Науру	X		X	X	X	X	5
	Палау	X	X	X	X	X	X	6
	Папуа — Новая Гвинея		X			X	X	3
	Катар	X	X	X	X	X	X	6
	Самоа		X		X	X	X	4
	Соломоновы Острова		X		X	X	X	4
	Тимор-Лешти	X	X	X	X		X	5
	Тонга		X		X		X	3
	Тувалу	X	X	X	X	X	X	6
	Объединенные Арабские Эмираты	X	X		X	X		4
	Вануату	X	X	X	X	X	X	6
Восточная Европа (1)	Черногория			X		X	X	3
Латинская Америка и Карибский бассейн (12)	Антигуа и Барбуда		X	X		X		3
	Багамские Острова		X	X	X	X	X	5
	Белиз	X	X			X	X	4
	Гренада	X	X			X	X	4
	Гватемала		X		X		X	3
	Гаити		X		X		X	3
	Ямайка		X			X	X	3
	Панама				X	X	X	3
	Сент-Китс и Невис		X			X	X	3
	Сент-Люсия		X	X			X	3
	Сент-Винсент и Гренадины		X	X	X	X		4
	Суринам		X		X	X	X	4

<i>Регион</i>	<i>Государство-член</i>	<i>Секретариат Организации Объединенных Наций</i>						<i>Всего</i>
		<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ИКАО</i>		
Государства Западной Европы и другие государства (5)	Андорра	X			X	X	X	4
	Исландия		X		X	X		3
	Мальта		X		X		X	3
	Монако				X	X	X	3
	Сан-Марино		X		X	X	X	4
Прочие государства (2)	Острова Кука		X	X		X	X	4
	Кирибати	X	X	X	X	X	X	6

Приложение XVII

Государства-члены, недопредставленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года

Регион	Государство-член	Секретариат	МОТ	ФАО	ЮНЕСКО	ВОЗ	ИКАО	Всего
		Организации Объединенных Наций						
Африка (отсутствуют)								
Азиатско-Тихоокеанский регион (6)								
	Китай	X	X	X	X	X	X	6
	Индонезия		X	X			X	3
	Япония	X	X	X		X	X	5
	Республика Корея		X	X		X	X	4
	Саудовская Аравия	X		X	X	X	X	5
	Сингапур		X	X	X	X	X	5
Восточная Европа (1)	Польша		X			X	X	3
Латинская Америка и Карибский бассейн (отсутствуют)								
Государства Западной Европы и другие государства (4)								
	Австрия		X			X	X	3
	Израиль	X	X	X		X	X	5
	Люксембург	X				X	X	3
	Соединенные Штаты Америки	X	X	X	X	X	X	6

Приложение XVIII

Государства-члены, представленные сверх квоты в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года

Регион	Государство-член	Секретариат Организации Объединенных Наций						Всего
		МОТ	ФАО	ЮНЕСКО	ВОЗ	ИКАО		
Африка (10)	Камерун	X	X		X	X		4
	Египет	X	X	X	X	X	X	6
	Эфиопия	X	X		X	X	X	5
	Гана	X	X			X		3
	Кения	X				X	X	3
	Сенегал		X		X	X	X	4
	Южная Африка	X	X		X	X	X	5
	Тунис		X		X		X	3
	Уганда	X				X	X	3
	Зимбабве	X	X			X		3
Азиатско-Тихо-океанский регион (5)	Индия		X			X	X	3
	Иордания		X			X	X	3
	Ливан	X	X		X	X	X	5
	Филиппины	X	X			X		3
	Шри-Ланка		X			X	X	3
Восточная Европа (1)	Болгария	X	X	X				3
Латинская Америка и Карибский бассейн (4)	Аргентина	X	X			X		3
	Бразилия	X		X	X		X	4
	Колумбия		X	X	X			3
	Мексика	X			X		X	3
Государства Западной Европы и другие государства (8)	Бельгия	X	X		X	X	X	5
	Канада	X	X		X	X	X	5
	Франция	X	X		X	X	X	5
	Греция		X	X	X			3
	Ирландия	X	X			X		3
	Италия	X	X	X	X	X	X	6
	Испания	X	X	X	X	X	X	6
	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	X			X	X		3

Приложение XIX

Число сотрудников старшего уровня/уровня принятия решений из государств-членов, недопредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года

Менее 10 сотрудников старшего уровня

Австрия
Индонезия
Израиль
Люксембург
Польша
Саудовская Аравия
Сингапур

Более 10, но менее 50 сотрудников старшего уровня

Республика Корея

Более 50, но менее 100 сотрудников старшего уровня

Китай
Япония

Более 200 сотрудников старшего уровня

Соединенные Штаты Америки

Приложение XX

Число сотрудников старшего уровня/уровня принятия решений из государств-членов, представленных сверх квоты в трех или более организациях с установленными желательными квотами по состоянию на 31 декабря 2023 года

Менее 15 сотрудников старшего уровня

Болгария
Колумбия
Гана
Греция
Иордания
Мексика
Сенегал
Тунис

От 15 до менее чем 35 сотрудников старшего уровня

Бразилия
Камерун
Египет
Эфиопия
Ирландия
Ливан
Филиппины
Южная Африка
Шри-Ланка
Уганда
Зимбабве

От 35 до менее чем 100 сотрудников старшего уровня

Аргентина
Бельгия
Канада
Индия
Кения
Испания

100 или более сотрудников высшего уровня

Франция
Италия
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии

Приложение XXI

Страны, не представленные в составе персонала в пяти или более организациях, в которых не установлены официальные руководящие принципы географического распределения, по состоянию на 31 декабря 2023 года

<i>Регион</i>	<i>Страны</i>	<i>Количество организаций из 10</i>
Африка (14)	Ангола	6
	Кабо-Верде	6
	Чад	5
	Коморские Острова	6
	Джибути	6
	Экваториальная Гвинея	7
	Эритрея	6
	Эсватини	5
	Габон	6
	Гвинея-Бисау	5
	Ливия	5
	Сан-Томе и Принсипи	7
	Сейшельские Острова	5
	Сомали	5
Азиатско-Тихоокеанский регион (26)	Бахрейн	8
	Бутан	5
	Бруней-Даруссалам	9
	Корейская Народно-Демократическая Республика	5
	Фиджи	5
	Кувейт	8
	Кыргызстан	5
	Лаосская Народно-Демократическая Республика	6
	Мальдивские Острова	7
	Маршалловы Острова	8
	Микронезия (Федеративные Штаты)	5
	Науру	8
	Оман	8
	Палау	8
	Папуа — Новая Гвинея	6
	Катар	9
	Самоа	5
	Саудовская Аравия	7
Соломоновы Острова	5	
Тимор-Лешти	6	

<i>Регион</i>	<i>Страны</i>	<i>Количество организаций из 10</i>
	Тонга	7
	Туркменистан	7
	Тувалу	8
	Объединенные Арабские Эмираты	7
	Вануату	6
	Йемен	5
Восточная Европа (5)	Эстония	6
	Латвия	5
	Черногория	7
	Словакия	5
	Словения	7
Латинская Америка и Карибский бассейн (13)	Антигуа и Барбуда	6
	Багамские Острова	9
	Барбадос	5
	Белиз	6
	Куба	5
	Доминика	8
	Гренада	6
	Гайана	5
	Парагвай	7
	Сент-Китс и Невис	9
	Сент-Люсия	5
	Сент-Винсент и Гренадины	7
	Суринам	6
Государства Западной Европы и другие государства (6)	Андорра	8
	Лихтенштейн	7
	Люксембург	5
	Мальта	8
	Монако	9
	Сан-Марино	9

Приложение XXII

Региональная представленность среди сотрудников категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года

Организация	Африка	Азиатско-Тихоокеанский регион	Восточная Европа	Латинская Америка и Карибский бассейн	Государства Западной Европы и другие государства	Прочие государства	Итого
Организация Объединенных Наций	2 622 (21,1%)	2 327 (18,8%)	990 (8%)	990 (8%)	5 439 (43,8%)	42 (0,3%)	12 410 (29,3%)
ПРООН	642 (24,6%)	585 (22,4%)	170 (6,5%)	187 (7,2%)	1 018 (39%)	11 (0,4%)	2 613 (6,2%)
ЮНФПА	298 (31,4%)	197 (20,7%)	33 (3,5%)	60 (6,3%)	359 (37,8%)	3 (0,3%)	950 (2,2%)
ЮНОПС	91 (16,9%)	99 (18,4%)	48 (8,9%)	37 (6,9%)	258 (48%)	5 (0,9%)	538 (1,3%)
УВКБ ООН	1 313 (32,9%)	701 (17,6%)	282 (7,1%)	221 (5,5%)	1 459 (36,6%)	15 (0,4%)	3 991 (9,4%)
ЮНИСЕФ	1 792 (33,6%)	1 118 (21%)	259 (4,9%)	252 (4,7%)	1 883 (35,3%)	31 (0,6%)	5 335 (12,6%)
БАПОР	39 (15,9%)	42 (17,1%)	11 (4,5%)	5 (2%)	143 (58,1%)	6 (2,4%)	246 (0,6%)
МТЦ	44 (15,6%)	42 (14,9%)	33 (11,7%)	31 (11%)	131 (46,5%)	1 (0,4%)	282 (0,7%)
МОТ	183 (13,7%)	266 (19,9%)	77 (5,7%)	152 (11,3%)	662 (49,4%)	0 (0%)	1 340 (3,2%)
ФАО	302 (17,1%)	343 (19,4%)	137 (7,8%)	183 (10,4%)	801 (45,4%)	0 (0%)	1 766 (4,2%)
ВПП	804 (31,1%)	412 (15,9%)	100 (3,9%)	135 (5,2%)	1 135 (43,8%)	3 (0,1%)	2 589 (6,1%)
ЮНЕСКО	168 (14,7%)	297 (26%)	83 (7,3%)	115 (10,1%)	479 (41,9%)	0 (0%)	1 142 (2,7%)
ВОЗ	1 015 (25,9%)	909 (23,2%)	242 (6,2%)	126 (3,2%)	1 610 (41,1%)	12 (0,3%)	3 914 (9,3%)
ИКАО	55 (15,5%)	64 (18%)	0 (0%)	46 (13%)	190 (53,5%)	0 (0%)	355 (0,8%)
МСЭ	72 (15,9%)	95 (21%)	50 (11%)	40 (8,8%)	196 (43,3%)	0 (0%)	453 (1,1%)
ВОИС	80 (11,5%)	146 (20,9%)	59 (8,5%)	55 (7,9%)	357 (51,2%)	0 (0%)	697 (1,6%)
МФСР	122 (23,8%)	69 (13,5%)	11 (2,1%)	50 (9,7%)	261 (50,9%)	0 (0%)	513 (1,2%)
МАГАТЭ	154 (9,9%)	304 (19,5%)	265 (17%)	85 (5,4%)	753 (48,2%)	0 (0%)	1 561 (3,7%)
ООН-Туризм	6 (10,5%)	7 (12,3%)	5 (8,8%)	7 (12,3%)	32 (56,1%)	0 (0%)	57 (0,1%)
Структура «ООН-женщины»	104 (19,4%)	112 (20,9%)	27 (5%)	35 (6,5%)	256 (47,9%)	1 (0,2%)	535 (1,3%)
ЮНЭЙДС	113 (38%)	35 (11,8%)	24 (8,1%)	23 (7,7%)	102 (34,3%)	0 (0%)	297 (0,7%)
МТМП	3 (17,6%)	0 (0%)	3 (17,6%)	1 (5,9%)	10 (58,8%)	0 (0%)	17 (0%)
ОДВЗЯИ	24 (12,1%)	39 (19,6%)	38 (19,1%)	15 (7,5%)	83 (41,7%)	0 (0%)	199 (0,5%)
ПАОЗ	9 (1,8%)	9 (1,8%)	0 (0%)	341 (66,9%)	151 (29,6%)	0 (0%)	510 (1,2%)
Всего	10 055 (23,8%)	8 218 (19,4%)	2 947 (7%)	3 192 (7,5%)	17 768 (42%)	130 (0,3%)	42 310 (100%)

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Приложение XXIII

Региональное многообразие среди сотрудников на должностях старшего уровня/уровня принятия решений по состоянию на 31 декабря 2023 года

<i>Регион</i>	<i>C-5</i>	<i>Д-1</i>	<i>Д-2</i>	<i>ПГС</i>	<i>ЗГС</i>	<i>Итого</i>
Африка	1 424 (20,5%)	403 (20,1%)	131 (21,3%)	35 (22,7%)	20 (25,3%)	2 013 (20,5%)
Азиатско-Тихоокеанский регион	1 159 (16,7%)	329 (16,4%)	99 (16,1%)	26 (16,9%)	15 (19%)	1 628 (16,6%)
Восточная Европа	422 (6,1%)	113 (5,6%)	22 (3,6%)	12 (7,8%)	5 (6,3%)	574 (5,9%)
Латинская Америка и Карибский бассейн	490 (7,1%)	121 (6%)	48 (7,8%)	19 (12,3%)	9 (11,4%)	687 (7%)
Западная Европа и другие государства	3 429 (49,3%)	1 024 (51,1%)	312 (50,7%)	60 (39%)	30 (38%)	4 855 (49,5%)
Прочие государства	26 (0,4%)	15 (0,7%)	3 (0,5%)	2 (1,3%)	0 (0%)	46 (0,5%)
Всего	6 950 (70,9%)	2 005 (20,5%)	615 (6,3%)	154 (1,6%)	79 (0,8%)	9 803 (100%)

Сокращения: ПГС — помощник Генерального секретаря; ЗГС — заместитель Генерального секретаря.

Приложение XXIV

Распределение сотрудников категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных уровней) в общей системе Организации Объединенных Наций по полу, 2011–2021 годы

Год	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные уровни			Всего									
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)						
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45,3
2020	61	145	70	1 649	2 367	59	5 810	5 292	48	6 872	5 581	45	4 108	2 713	40	1 217	831	41	414	228	36	152	124	45	20 283	17 281	46,0
2021	81	154	66	1 835	2 604	59	6 131	5 814	49	7 245	6 073	46	4 141	2 941	42	1 220	878	42	436	255	37	145	129	47	21 234	18 848	47,0

Источник: A/78/206.

Примечание: данные за 2011–2014 годы заимствованы из ежегодных статистических отчетов КСР по кадрам (<https://unsceb.org/reports>) и охватывают сотрудников, которые работали по контрактам сроком на один год и более. Данные за период после 2014 года охватывают сотрудников, нанятых по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, независимо от продолжительности контракта.

Приложение XXV

Данные о распределении сотрудников категории специалистов и выше, нанятых по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, по полу, представленные в разбивке по структурам, по состоянию на 31 декабря 2021 года

Структура	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные уровни		Итого		Доля женщин (в процентах)
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины													
ФАО	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
МАГАТЭ	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
ИКАО	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	–	1	–	267	122	31,4
МС	–	–	13	6	2	16	5	9	2	3	1	–	1	–	1	–	25	34	57,6
Секретариат																			
КМГС	–	–	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	–	–	14	11	44,0
МФСР	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	–	6	3	222	205	48,0
МОТ	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
ИМО	–	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	–	83	68	45,0
МОМ	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
МТЦ	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	–	–	1	–	1	134	113	45,7
МУЦ МОТ	–	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	–	1	–	–	–	40	30	42,9
МСЭ	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	–	–	265	184	41,0
ПАОЗ	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
ЮНЭЙДС	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
ПРООН	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
ЮНЕСКО	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
Секретариат																			
РКИКООН	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
ЮНФПА	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
УВКБ ООН	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
МВЦ	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
ЮНИСЕФ	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
ЮНИДО	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные уровни		Итого		
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
ЮНИТАР	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
Организация Объединенных Наций	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
ОПФПООН	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1
ЮНОПС	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
БАПОР	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
КПСООН	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
ООН-Туризм	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
УООН	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
Структура «ООН-женщины»	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
ВПС	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
ВПП	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
ВОЗ	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
ВОИС	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
ВМО	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
Всего	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

Источник: A/78/206.

Сокращения: КПСООН — Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций; МВЦ — Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций; МОМ — Международная организация по миграции; МС — Международный Суд; МУЦ МОТ — Международный учебный центр; ОПФПООН — Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций; РКИКООН — Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата; УООН — Университет Организации Объединенных Наций; ЮНИТАР — Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций.

Приложение XXVI

Осуществление стратегий и мер по достижению гендерного баланса по состоянию на 1 января 2024 года

Стратегия или мера	ОДВЗЯИ	ФАО	МАГАТЭ	МФСР	МОТ	МТЦ	МТМП	МСЭ	ПАОЗ	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ ООН	ЮНИСЕФ	Организация Объединенных Наций	ЮНОПС	БАЛОР	ООН-Туризм	Структура «ООН-женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Всего
Набор персонала																								
Специальные меры по достижению гендерного баланса	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	x	18
Предоставление обзорным органам полномочий отменять решения, касающиеся отбора кандидатов, в тех случаях, когда мужчине, соответствующему критериям отбора, отдается предпочтение в ущерб женщине, в равной степени соответствующей таким критериям	x	✓	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	x	9
Меры в области планирования людских ресурсов, касающиеся гендерного баланса	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
Целенаправленные инициативы по поиску кандидатов для достижения гендерного баланса	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	18
Информационно-пропагандистские инициативы по достижению гендерного баланса	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	..	x	x	✓	..	✓	15
Стратегия удержания женщин на должностях категории специалистов среднего и высшего звена	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	x	8
Отбор на должности более высокого уровня, продвижение по службе и осуществление стратегических назначений																								
Специальные меры по достижению гендерного баланса	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	10
Предоставление обзорным органам полномочий отменять решения, касающиеся отбора кандидатов, в тех случаях, когда мужчине, соответствующему критериям продвижения по службе, отдается предпочтение в ущерб женщине, в равной степени соответствующей таким критериям	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	✓	x	..	6
Меры в области планирования людских ресурсов, касающиеся гендерного баланса	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
Политика в области удержания персонала																								
Вводно-ознакомительные учебные программы	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
Инструменты управления кадровым потенциалом	..	x	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	..	✓	x	11
Программы наставничества и консультирования	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	17
Программы развития управленческих навыков	..	x	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	x	15

Стратегия или мера	ОДВЗЯИ	ФАО	МАГАТЭ	МФСР	МОТ	МТЦ	МТМП	МСЭ	ЛАОЗ	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ ООН	ЮНИСЕФ	Организация Объединенных Наций	ЮНОПС	БАПОР	ООН-Туризм	Структура «ООН- женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Всего	
Программы развития лидерских качеств	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	16	
Консультации по вопросам карьерного роста	..	x	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	12	
Развитие карьеры для женщин на должностях среднего уровня	✓	x	x	..	✓	✓	..	✓	x	..	✓	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	✓	✓	✓	11	
Удержание персонала — политика в области обеспечения баланса между работой и личной жизнью																									
Гибкий график работы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Смещенный рабочий день	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
Удаленная работа или работа из дома (в месте службы)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
Удаленная работа или работа из дома (за пределами места службы)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
Новая система родительских отпусков	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	20
Дополнительный родительский отпуск как специальный отпуск с полным сохранением содержания	x	✓	x	..	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	..	✓	x	✓	✓	8
Отпуск по семейным обстоятельствам (по уходу за ребенком или по чрезвычайным семейным обстоятельствам)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Специальный отпуск без сохранения содержания после отпуска по беременности и родам (по уходу за ребенком или по чрезвычайным семейным обстоятельствам)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Политика поддержки грудного вскармливания	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
Детские учреждения	✓	✓	✓	..	x	x	..	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	✓	6
Неполный рабочий день	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
Распределение работы	..	✓	x	✓	x	x	..	x	x	✓	✓	x	..	x	..	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	7
Политика в отношении трудоустройства супругов	x	✓	x	✓	x	✓	..	x	x	x	x	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	✓	10
Обеспечение осведомленности по гендерным вопросам и нормам поведения																									
Всесторонний учет гендерной проблематики в программах и стратегиях	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	18
Программы гендерного просвещения (включая учебные программы)	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
Обязательная подготовка по вопросам неосознаваемых предубеждений	✓	✓	x	x	✓	x	..	x	x	..	x	..	✓	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	6
Политика в отношении дискриминации, домогательств и злоупотреблений	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	22

Стратегия или мера	ОДВЗЯИ	ФАО	МАГАТЭ	МФСР	МОТ	МТЦ	МТМП	МСЭ	ЛАОЗ	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ ООН	ЮНИСЕФ	Организация Объединенных Наций	ЮНОПС	БАПОР	ООН-Туризм	Структура «ООН- женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Всего
Политика в отношении домогательств, включая сексуальные домогательства	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	22
Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	20
Механизмы посредничества для решения проблем, связанных с домогательствами (например, омбудсмен, бюро по вопросам этики и защита от преследований)	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
Мониторинг и подотчетность																								
Гендерная стратегия	x	✓	✓	✓	x	✓	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
Ежегодные гендерные аудиты	x	x	..	✓	x	x	..	✓	x	x	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	x	..	x	5
Определение целевых показателей по достижению гендерного баланса среди сотрудников категории специалистов и выше	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	19
Проведение ежегодных обзоров по оценке хода достижения поставленных целей в области гендерного баланса	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	20
Представление отчетов руководящим органам о ходе достижения гендерных целевых показателей	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	18
Управленческие проверки	..	✓	..	✓	✓	x	..	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	12
Отчетность для Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
Механизмы сдержек и противовесов в процессе отбора персонала	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	18
Оценочные листы по гендерным вопросам и многообразию	x	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	x	15
Обязательное проведение собеседований при увольнении	✓	✓	x	✓	x	x	..	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	7
Обеспечение ответственности руководителей за достижение поставленных гендерных целей в соответствующих группах, секциях, отделах или организациях в рамках ежегодной служебной аттестации	x	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	9
Определение факторов, препятствующих достижению гендерного баланса	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
Назначение координаторов по гендерным и кадровым вопросам	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22

Стратегия или мера	ОДВЗЯИ	ФАО	МАГАТЭ	МФСР	МОТ	МТЦ	МТМП	МСЭ	ПАОЗ	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ ООН	ЮНИСЕФ	Организация Объединенных Наций	ЮНОПС	БАПОР	ООН-Туризм	Структура «ООН- женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Всего
Другие органы или инструменты мониторинга	..	✓	✓	✓	✓	..	4
Класс должности координатора по гендерным вопросам	С-2	Д-1, С-5, С-3 С-4	С-5, С-3	ПГС, С-5	С-4, С-5	С-4	..	С-5, С-4	С-3	Д-1, С-5	Д-1, С-5	С-2	С-5	С-5, С-4	Группа	С-4	Д-2, МГС-8	С-4	С-4	Д-1	Д-1	С-5	С-4	н/п

Источник: ответы организаций, полученные в 2024 году.

Примечание: ✓ — реализовано; х — не реализовано; .. — данные отсутствуют (ответ не получен); н/п — неприменимо.

Сокращения: МТМП — Международный трибунал по морскому праву; ОДВЗЯИ — Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; ПГС — помощник Генерального секретаря.

Приложение XXVII

Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения (вводятся в действие с 1 января 2025 года)

А. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала

(В долл. США)

Уровень	Ступени													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
ЗГС	Валовой оклад	235 064												
	Чистый оклад	170 642												
ПГС	Валовой оклад	213 655												
	Чистый оклад	156 512												
Д-2	Валовой оклад	171 094	174 964	178 835	182 709	186 585	190 456	194 326	198 202	202 071	205 942	–	–	–
	Чистый оклад	128 422	130 976	133 531	136 088	138 646	141 201	143 755	146 313	148 867	151 422	–	–	–
Д-1	Валовой оклад	152 417	155 817	159 223	162 626	166 015	169 420	172 820	176 215	179 620	183 017	186 417	189 812	193 215
	Чистый оклад	116 095	118 339	120 587	122 833	125 070	127 317	129 561	131 802	134 049	136 291	138 535	140 776	143 022
С-5	Валовой оклад	131 486	134 214	136 944	139 667	142 397	145 120	147 851	150 612	153 506	156 395	159 291	162 177	165 076
	Чистый оклад	101 540	103 450	105 361	107 267	109 178	111 084	112 996	114 904	116 814	118 721	120 632	122 537	124 450
С-4	Валовой оклад	107 389	110 020	112 653	115 283	117 914	120 546	123 181	125 813	128 444	131 071	133 709	136 334	138 967
	Чистый оклад	84 672	86 514	88 357	90 198	92 040	93 882	95 727	97 569	99 411	101 250	103 096	104 934	106 777
С-3	Валовой оклад	87 779	90 022	92 267	94 508	96 754	98 996	101 346	103 784	106 219	108 653	111 094	113 529	115 966
	Чистый оклад	70 212	71 917	73 623	75 326	77 033	78 737	80 442	82 149	83 853	85 557	87 266	88 970	90 676
С-2	Валовой оклад	67 978	69 983	71 988	73 995	76 004	78 012	80 022	82 022	84 030	86 037	88 043	90 055	92 059
	Чистый оклад	55 163	56 687	58 211	59 736	61 263	62 789	64 317	65 837	67 363	68 888	70 413	71 942	73 465
С-1	Валовой оклад	52 163	53 867	55 570	57 274	58 975	60 682	62 382	64 087	65 789	67 495	69 196	70 897	72 603
	Чистый оклад	43 144	44 439	45 733	47 028	48 321	49 618	50 910	52 206	53 500	54 796	56 089	57 382	58 678

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

Примечание: Обычный срок, необходимый для повышения оклада на одну ступень в пределах класса, составляет один год. Ступени в каждом классе, выделенные темным фоном, присваиваются после двух лет удовлетворяющей соответствующим критериям службы на предшествующей ступени.

В. Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов

(В долл. США)

<i>Класс</i>		<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения, 1</i>	<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения, 2</i>
С-4	Валовой оклад	141 603	144 236
	Чистый оклад	108 622	110 465
С-3	Валовой оклад	118 400	120 833
	Чистый оклад	92 380	94 083
С-2	Валовой оклад	94 064	—
	Чистый оклад	74 989	—
С-1	Валовой оклад	74 304	—
	Чистый оклад	59 971	—

Приложение XXVIII

Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени

А. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2024 календарный год)

Класс	Размер чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Весы для расчета общего соотношения ^d
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов ^c			
С-1	82 040	68 347	120,0	108,8	0,6
С-2	105 924	84 591	125,2	113,5	11,8
С-3	136 064	107 812	126,2	114,5	31,4
С-4	163 824	126 952	129,0	117,0	32,7
С-5	193 969	144 976	133,8	121,3	17,0
Д-1	219 960	163 699	134,4	121,9	4,9
Д-2	239 986	172 430	139,2	126,2	1,6
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					128,9
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					110,3
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					116,9

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2022 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 80,5 для 1 месяца и множителя 88,4 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2023 года.

^c Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались данные кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2022 года, полученные от Управления кадров Соединенных Штатов.

^d Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2022 года.

В. Величины разницы в чистом вознаграждении за календарные годы, 2015–2024 годы

Год	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Разница	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3	116,9

Приложение XXIX

Выводы рабочей группы 1: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения

Общий обзор

1. Рабочая группа напомнила о выводах, сделанных по итогам проведенной в 2021 году оценки пересмотренного пакета вознаграждения, в частности о том, что цели предыдущего всеобъемлющего пересмотра в целом были достигнуты. Она также напомнила, что в ходе предыдущего пересмотра был всесторонне рассмотрен и решен вопрос о дублировании различных элементов пакета. В то же время члены рабочей группы сошлись во мнении относительно того, что глобальные условия изменились, что привело к повышению требований к организациям общей системы на местах, и согласились с тем, что пакет вознаграждения в общей системе должен оставаться конкурентоспособным. Кроме того, было вновь подчеркнуто, что необходимо учитывать финансовые соображения государств-членов и организаций.
2. Рабочая группа не выявила никаких случаев дублирования. Вместе с тем она признала, что по-прежнему существует ощущение дублирования, особенно в отношении элементов, связанных с работой в периферийных местах службы и иждивенцами, и отметила, что две другие рабочие группы, учрежденные Комиссией, рассмотрят эти элементы в надлежащее время. В этой связи она подчеркнула важность более полного информирования всех заинтересованных сторон о результатах предыдущего пересмотра и об обосновании элементов пакета.
3. Рабочая группа пришла к следующим выводам относительно конкретных элементов пакета:

Поощрительная выплата при найме

4. Рабочая группа решила следующее:
 - a) провести обзор конкурентоспособности общей системы Организации Объединенных Наций при наборе определенных узкоспециализированных специалистов с целью либо расширить использование поощрительной выплаты при найме, либо предложить при необходимости подходящие альтернативы;
 - b) расширить коммуникацию с организациями по вопросу о поощрительной выплате при найме и ее использования по собственному усмотрению организаций;
 - c) просить организации предоставить больше данных по вопросам, касающимся найма;
 - d) поощрительную выплату при найме не следует использовать для удержания сотрудников.

Нефинансовые меры поощрения

5. Рабочая группа решила следующее:
 - a) нефинансовые меры поощрения должны быть рассмотрены дополнительно, уточнены, расширены и унифицированы при необходимости;
 - b) эффективность выплаты для стимулирования мобильности следует изучить с учетом соответствующих указаний, данных Генеральной Ассамблеей организациям в ее резолюции [74/255 В](#) и подтвержденных в ее резолюции [77/256 А](#) и В;

- с) необходимо изучить целесообразность обеспечения дополнительных возможностей для развития карьеры с учетом определенных факторов, включая:
 - i) работу в периферийных местах службы;
 - ii) знание официальных языков;
 - iii) отличное выполнение работы.

Удаленная работа (дистанционная работа за пределами места службы)

6. Рабочая группа решила следующее:
- а) удаленная работа и другие гибкие режимы работы могут представлять собой нефинансовую меру поощрения, которая является важным/полезным элементом конкурентоспособного пакета вознаграждения;
 - б) было бы полезно выработать стандартное определение терминов, относящихся к различным режимам дистанционной работы;
 - с) конкретные правила в отношении удаленной работы должны оставаться на усмотрение отдельных организаций, однако необходимо разработать основные положения для унификации и стандартизации порядка корректировки элементов вознаграждения.

Вознаграждение и результаты работы

7. Рабочая группа решила следующее:
- а) действующие принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы обеспечивают общие рамки и свободу действий, необходимые организациям;
 - б) в рамках принципов и руководящих положений следует поощрять организации к экспериментальному внедрению систем оплаты труда с учетом результатов работы, и данные о результатах таких экспериментальных проектов следует представлять Комиссии.

Многоязычие

8. Рабочая группа решила следующее:
- а) не следует возвращать прежнюю финансовую меру поощрения многоязычия. Вместе с тем можно рассмотреть и другие формы поощрения, например учет знания официальных языков в процессе найма и отбора персонала и при продвижении по службе;
 - б) организация языковых занятий и курсов и предоставление достаточного времени для обучения сами по себе являются одним из стимулов для изучения языков;
 - с) организации могут составлять реестры языковых навыков, что будет способствовать при необходимости выбору для выполнения соответствующих задач сотрудников, обладающих требуемыми языковыми навыками.

Прочее

9. Рабочая группа:
- а) при рассмотрении выплат, связанных с работой в периферийных местах службы:

- i) отметила общее ухудшение условий в периферийных местах службы и решила, что при проведении пересмотра эти условия будут учитываться;
 - ii) отметила, что в контексте пересмотра вознаграждения будет рассмотрена методология определения степени трудности условий;
 - iii) решила, что в рамках пересмотра должны быть учтены возможности для упорядочения выплат;
- b) решила, что для повышения гибкости пересмотр вознаграждения должен включать рассмотрение областей, в которых можно расширить возможности выбора для сотрудников, включая изучение целесообразности:
- i) распространения экспериментальной выплаты для мест службы категорий D и E на все места службы с уменьшением суммы выплаты в зависимости от вида места службы и его категории по степени трудности условий;
 - ii) оказания поддержки в обеспечении ухода за детьми и дошкольного образования для детей;
- c) предложила, чтобы в ходе нынешнего пересмотра были изучены способы расширения возможностей для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья посредством принятия соответствующих мер в рамках пакета;
- d) решила оценить конкурентоспособность пакета и обеспечить, чтобы не возникло дублирования в результате текущего пересмотра вознаграждения.

10. Рабочая группа подчеркнула важность наличия двух других рабочих групп по соответствующим тематическим направлениям, а именно:

- a) рабочая группа 2: надбавка на супругу (супруга), надбавка для одиноких родителей, надбавка на детей-иждивенцев, надбавка на иждивенцев второй очереди и субсидия на образование;
- b) рабочая группа 3: выплата для стимулирования мобильности, надбавка за работу в трудных условиях, методология определения степени трудности условий, выплата за работу в опасных условиях, надбавка за работу в «несемейных» местах службы, экспериментальная выплата для мест службы категорий D и E, не отнесенных к «несемейным» местам службы, и надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

11. Рабочая группа напомнила, что на своем следующем совещании она должна рассмотреть следующие пункты:

- a) привлекательность пакета вознаграждения, его эффективность с точки зрения затрат и его влияние на сотрудников;
- b) результаты общесистемного опроса персонала 2023 года по категории специалистов и выше;
- c) вопросы, связанные с набором и удержанием персонала.

12. Рабочая группа также решила рассмотреть на следующем совещании нижеуказанные вопросы, требующие дальнейшего изучения:

- a) нефинансовые меры поощрения;
- b) последствия удаленной работы в плане вознаграждения;
- c) меры в интересах сотрудников с ограниченными возможностями здоровья.

13. В целях обеспечения целостного характера пересмотра рабочая группа подчеркнула важность того, чтобы каждая из трех рабочих групп должным образом учитывала соответствующие выводы и рекомендации, сформулированные на предыдущих совещаниях.

14. Рабочая группа подчеркнула важность данных для обоснования выводов и рекомендаций. В этой связи она рекомендовала Председателю Комиссии обратиться к КСР и, в соответствующих случаях, к организациям с просьбой представить текущие данные о найме и выбытии персонала. Она также просила Председателя просить КСР и, в соответствующих случаях, организации представить данные о годовых общесистемных расходах на выплату вознаграждения в разбивке по следующим категориям: базовый оклад, корректив по месту службы, надбавка на супругу (супруга), надбавка на ребенка, надбавка на иждивенцев второй очереди, субсидия на аренду жилья, надбавка за работу в трудных условиях, выплата для стимулирования мобильности, выплата за работу в опасных условиях, субсидия на образование, оплата проезда к месту учебы, специальная субсидия на образование, отпуск на родину, выходное пособие, пособие в случае смерти сотрудника, субсидия на репатриацию и выплаты в связи с переездом.

Приложение XXX

Выводы рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование

Общий обзор

1. Рабочая группа подчеркнула необходимость обеспечения поддержки семей международного мобильного персонала. Она отметила, что сотрудники часто не имеют права на получение пособий в рамках национальных систем социального страхования. В связи со своей работой сотрудники также утрачивают возможность получить поддержку в рамках семейных отношений. Она подчеркнула, что благополучие семьи имеет большое значение для обеспечения набора и удержания персонала, высокого качества его работы и в конечном счете для выполнения мандатов организаций. Меры по учету интересов семьи следует рассматривать в целом, с учетом всех надбавок на иждивенцев, а также других элементов пакета вознаграждения.
2. Рабочая группа не выявила какого-либо дублирования среди элементов пакета вознаграждения, связанных с иждивенцами, включая субсидию на образование, и пришла к выводу, что эти элементы в целом соответствуют своему назначению. В то же время она согласилась с тем, что для дальнейшего повышения согласованности и последовательности элементов, связанных с иждивенцами, необходимо провести дополнительные исследования и анализ. В этой связи она подчеркнула важность коммуникации с заинтересованными сторонами, с тем чтобы обеспечить большую глубину и легкость понимания обоснований различных элементов пакета вознаграждения. Рабочая группа также согласилась с тем, что по итогам пересмотра этого пакета организациям следует стремиться к унификации практики предоставления надбавок.
3. Рабочая группа также подчеркнула необходимость оценки всех выплат, связанных с иждивенцами, включая специальную субсидию на образование, на предмет их соответствия Стратегии Организации Объединенных Наций обеспечению инклюзивности по отношению к людям с инвалидностью и сочла, что в этом отношении требуется дополнительный анализ.
4. По мнению рабочей группы, существует ряд пробелов, связанных с поддержкой семей и удовлетворением потребностей сотрудников и иждивенцев с ограниченными возможностями здоровья, которые необходимо дополнительно изучить. Она приняла решение о том, что меры, связанные с уходом за детьми младшего возраста и их воспитанием, следует далее изучить в рамках рассмотрения вопроса о надбавках на иждивенцев и/или вопроса о субсидии на образование.
5. Рабочая группа пришла к следующим выводам и выявила следующие конкретные вопросы, требующие дальнейшего изучения.

Надбавка на ребенка

6. Рабочая группа пришла к следующим заключениям:
 - а) сумма надбавки, рассчитанная в рамках утвержденной методологии, не корректировалась уже более десяти лет, что привело к образованию пробела, который необходимо устранить;

b) следует оценить целесообразность дальнейшей дифференциации этой надбавки на основе различных критериев, таких как возраст ребенка и количество детей, находящихся на иждивении;

c) следует оценить целесообразность восстановления взаимосвязи между надбавкой на ребенка и надбавкой на ребенка-инвалида;

d) может быть продолжено изучение последствий увеличения продолжительности перерыва между пересмотрами размера надбавки.

Надбавка на иждивенца второй очереди

7. Рабочая группа пришла к следующим заключениям:

a) в целях повышения ясности и согласованности предназначение этой надбавки, возможно, необходимо пересмотреть;

b) следует дополнительно рассмотреть вопрос о праве на получение этой надбавки;

c) следует продолжить оценку методологии определения размера этой надбавки.

Надбавки на супруга и для одиноких родителей

8. По итогам рассмотрения анализа методологии расчета размера надбавок на супруга и для одиноких родителей и их предлагаемого пересмотренного размера рабочая группа пришла к выводу, что система этих надбавок функционирует так, как и было задумано.

Субсидия на образование

9. По мнению рабочей группы, нынешняя система субсидирования образования, хотя и является относительно новой, функционирует так, как и было задумано. Она сочла, что необходимо подождать, пока пройдет больше времени, прежде чем рассматривать возможность внесения в нее каких-либо изменений. Могут быть изучены некоторые возможности для улучшения, в том числе следующие:

a) для целей унификации и последовательности можно было бы пересмотреть требования к минимальному возрасту начального образования;

b) в контексте мобильности персонала следует рассмотреть возможность вновь предоставлять паушальную сумму для оплаты расходов на пансион в местах службы категории Н;

c) когда будут доступны обновленные данные о заявлениях, возможно, потребуется изучить воздействие колебаний обменных курсов на сумму возмещения, рассчитываемую в долларах США.

Специальная субсидия на образование

10. Что касается специальной субсидии на образование, то рабочая группа согласилась с тем, что нынешний метод расчета максимальной суммы возмещения расходов на основе сложения максимальной суммы обычной субсидии на образование и паушальной суммы на оплату расходов на пансион может не обеспечивать учет особых потребностей детей-инвалидов. Рабочая группа обратилась к секретариату КМГС с просьбой в координации с секретариатом КСР собрать обновленные данные для дальнейшего анализа и изучения.

Уход за детьми младшего возраста

11. Рабочая группа приняла к сведению высокую стоимость услуг по уходу за детьми, отмечаемую в некоторых местах службы, что может повлиять на способность организаций привлекать и удерживать сотрудников в этих местах службы. Если подтвердится, что такая проблема существует только в конкретных местах службы, то можно будет изучить вопрос о системе возмещения расходов в конкретном месте службы сверх установленной максимальной суммы по аналогии с механизмом субсидирования аренды жилья. Было решено, что для оценки ситуации и ее дальнейшего изучения необходимы более конкретные данные о расходах на уход за детьми, а также об их воздействии на привлечение и удержание персонала.

Данные, которые требуются для дальнейшего изучения

12. Рабочая группа признала, что сбор данных среди различных организаций общей системы, в каждой из которых имеются свои собственные информационные системы о людских ресурсах и системы финансовой информации, по существу является непростым, и подчеркнула важность выявления проблем на основе актуальных данных. Она также высоко оценила приверженность организаций делу сбора данных. Она призвала секретариат КСР и организации в консультации с секретариатом КМГС предпринять дальнейшие усилия по сбору таких данных. В рамках подготовки к следующему совещанию рабочая группа определила перечень требующихся данных, в который, в частности, вошли:

- а) данные о числе сотрудников, получающих надбавку на иждивенцев второй очереди, в разбивке на тех, кто получает ее на находящихся на иждивении братьев и сестер, и тех, кто получает ее на находящихся на иждивении родителей;
- б) информация о пособиях для иждивенцев второй очереди в рамках национальных систем;
- в) демографические данные о детях-иждивенцах;
- г) данные о расходах на уход за детьми, а также о воздействии этих расходов на привлечение и удержание персонала;
- д) данные о заявлениях на получение субсидии на образование, в том числе об отдельных допустимых статьях расходов в рамках специальной субсидии на образование;
- е) ситуационный анализ расходов и потребностей сотрудников, имеющих на иждивении лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение XXXI

Выводы рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах

1. Рабочая группа пришла к выводу о том, что, хотя по итогам проведенного ею обсуждения выяснилось, что обоснование существующих надбавок, связанных со службой на местах, в целом является состоятельным и что на данном этапе дублирования не выявлено, следует изучить возможности для решения конкретных вопросов, поднятых в ходе обсуждения, включая вопросы, о которых говорится ниже:

- a) в том, что касается выплаты для стимулирования мобильности:
 - i) альтернативные административные меры, в том числе нефинансовые меры поощрения, включая расходы на такие меры, а также обязательная мобильность, для поощрения мобильности персонала с учетом обращенной к организациям просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюциях [74/255 В](#) и [77/256 В](#);
 - ii) методология корректировок; периодичность корректировок; единовременная выплата и единая сумма для всех классов, чтобы лучше стимулировать мобильность и повысить справедливость; и предоставление этой выплаты также в местах службы категории Н.
 - iii) способы улучшения поддержки супружеских пар, в которых работают оба супруга;
- b) в том, что касается надбавки за работу в трудных условиях:
 - i) под эгидой Рабочей группы по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы Председателем КМГС будет создана техническая целевая группа для пересмотра методологии классификации мест службы по степени трудности условий, в частности, в целях более полного отражения последствий загрязнения и оценки фактора здравоохранения; в этой связи следует учесть текущую работу по внедрению оценок рисков для здоровья;
 - ii) методология корректировки размеров надбавки и альтернативный вариант определения ее размера как единой суммы для всех классов/разрядов;
 - iii) вопрос о невыплате надбавки в местах службы, отнесенных по степени трудности условий к категории А, как и в местах службы категории Н, которые были исключены из системы классификации мест службы по степени трудности условий;
- c) в том, что касается надбавки за работу в «несемейных» местах службы:
 - i) необходимость пересмотра названия надбавки, с тем чтобы лучше отразить и прояснить цель ее создания;
 - ii) возможные варианты смягчения последствий раздельного проживания семей (например, размещение семей в близлежащих местах);
 - d) в том, что касается экспериментальных выплат в местах службы категорий D и E, которые не были отнесены к «несемейным» местам службы, то есть тех, в которых отсутствуют ограничения по соображениям охраны и

безопасности на проживание членов семьи, с учетом просьбы, обращенной к Комиссии в разделе D резолюции 76/240 Генеральной Ассамблеи:

- i) в качестве способа расширения выбора для сотрудников рассмотреть возможность распространения охвата экспериментальной выплаты на все места службы с уменьшением суммы в соответствии с выводами рабочей группы 1, а также рассмотреть обоснование для выплаты различных сумм;
 - ii) влияние на набор и удержание персонала в отнесенных по степени трудности условий к категории С местах службы, которые не были охвачены текущим экспериментальным проектом;
 - iii) возможные варианты решения проблемы тех мест службы, в которых особые условия жизни и работы, не связанные с безопасностью, препятствуют присутствию определенных семей из-за их особой ситуации (например, ненадлежащие медицинские учреждения или учебные заведения);
- e) в том, что касается досрочного отпуска на родину:
- i) последствия предоставления такого отпуска в плане набора и удержания персонала в местах службы, которые относятся по степени трудности условий к категории С и в которых он в настоящее время не предоставляется; насколько это возможно, соответствующие данные будут предоставлены организациями;
 - ii) возможные варианты для тех мест службы, в которых сотрудники могут обустроить свои семьи и имеют право на отпуск для отдыха и восстановления сил, но в которых семьи не имеют права на досрочный отпуск на родину;
- f) в том, что касается отдыха и восстановления сил:
- i) обоснование для исключения столичных мест службы, относящихся по степени трудности условий к категориям D и E, из системы предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил;
 - ii) выплата суточных для покрытия расходов, понесенных в период отпуска для отдыха и восстановления сил;
 - g) возможность оптимизации продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности с учетом того, что размер этой надбавки равняется размеру надбавки за работу в «несемейных» местах службы;
 - h) обоснование и условия предоставления права на поездку для посещения семьи.

2. Следует рассмотреть практическую возможность повышения гибкости в рамках отдельных элементов и соответствующие неденежные меры, включая удаленные формы работы. В связи с этим следует помнить о надлежащих мерах для удовлетворения дополнительных потребностей сотрудников или членов семьи с ограниченными возможностями здоровья, имеющих на это право. В этой связи рабочая группа отметила, что нефинансовые меры поощрения, механизмы удаленной работы и меры в отношении сотрудников с ограниченными возможностями здоровья являются общими вопросами, которые запланировала рассмотреть в дальнейшем рабочая группа 1.

3. Необходимо оценить последствия удаленной работы вне места службы для элементов, связанных со службой на местах, включая право на получение этих элементов.

4. Рабочая группа также согласилась с тем, что при практической возможности следует изучить возможности упрощения. Она сочла важным давать всеобъемлющую оценку любым изменениям элементов пакета вознаграждения, связанных со службой на местах, наряду со всеми другими изменениями этого пакета в соответствии с согласованными в рамках пересмотра характеристиками.

5. Рабочая группа признала важность и сложность сбора данных среди различных организаций общей системы, каждая из которых располагает своими собственными информационными системами в области людских ресурсов и финансов, и подчеркнула важность подтверждения поднятых вопросов соответствующими данными. Она призвала секретариат КСР и организации предпринимать дальнейшие усилия по сбору таких данных в консультации с секретариатом КМГС в рамках подготовки к ее следующему совещанию, включая, в частности, следующие данные и информацию:

- a) данные о финансовых последствиях;
- b) информацию о конкретных аспектах набора и удержания персонала в периферийных местах службы;
- c) информацию, касающуюся мобильности;
- d) данные о демографических характеристиках, которые являются основой для обсуждения вопросов, связанных с семьей.

Приложение XXXII

Рекомендованные шкалы чистых окладов и сумма надбавки на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Кингстоне

А. Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Кингстоне (базовый месяц обследования: июнь 2023 года)

(В ямайских долларах в год)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X^a</i>
O-1	1 678 717	1 758 455	1 838 193	1 917 931	1 997 670	2 077 408	2 157 146	2 236 884	2 316 622	2 396 360
O-2	1 947 317	2 039 814	2 132 310	2 224 807	2 317 303	2 409 800	2 502 296	2 594 793	2 687 289	2 779 786
O-3	2 258 869	2 366 164	2 473 459	2 580 754	2 688 049	2 795 344	2 902 639	3 009 934	3 117 229	3 224 524
O-4	2 620 289	2 744 751	2 869 214	2 993 676	3 118 138	3 242 600	3 367 063	3 491 525	3 615 987	3 740 449
O-5	3 091 952	3 238 818	3 385 684	3 532 550	3 679 416	3 826 282	3 973 148	4 120 014	4 266 880	4 413 746
O-6	3 648 496	3 821 798	3 995 099	4 168 401	4 341 702	4 515 004	4 688 305	4 861 607	5 034 908	5 208 210
O-7	4 305 230	4 509 726	4 714 222	4 918 718	5 123 215	5 327 711	5 532 207	5 736 703	5 941 199	6 145 695

^a Степень, присваиваемая за выслугу лет.

В. Рекомендованная шкала чистых окладов персонала категории национальных сотрудников — специалистов в Кингстоне (базовый месяц обследования: июнь 2023 года)

(В ямайских долларах в год)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X^a</i>
НС-А	5 375 462	5 644 235	5 913 008	6 181 781	6 450 554	6 719 327	6 988 100	7 256 873	7 525 646	7 794 419
НС-В	6 504 300	6 829 515	7 154 730	7 479 945	7 805 160	8 130 374	8 455 589	8 780 804	9 106 019	9 431 234
НС-С	7 935 253	8 332 016	8 728 778	9 125 541	9 522 304	9 919 066	10 315 829	10 712 591	11 109 354	11 506 117
НС-Д	9 681 009	10 165 059	10 649 110	11 133 160	11 617 211	12 101 261	12 585 311	13 069 362	13 553 412	14 037 462

^a Степень, присваиваемая за выслугу лет.

С. Рекомендованная надбавка на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе (базовый месяц обследования: июнь 2023 года)

(В ямайских долларах в год)

Надбавка на детей: 97 805

Приложение XXXIII

Рекомендованные шкала чистых окладов и надбавки на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Риме

А. Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме (базовый месяц обследования: ноябрь 2023 года)

(В евро в год)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>	<i>XVI</i> ^a
O-1	31 575	32 509	33 443	34 377	35 311	36 245	37 179	38 113	39 047	39 981	40 915	41 849	42 783	43 717	44 651	45 585
O-2	33 471	34 608	35 745	36 882	38 019	39 156	40 293	41 430	42 567	43 704	44 841	45 978	47 115	48 252	49 389	50 526
O-3	35 820	37 184	38 548	39 912	41 276	42 640	44 004	45 368	46 732	48 096	49 460	50 824	52 188	53 552	54 916	56 280
O-4	39 039	40 635	42 231	43 827	45 423	47 019	48 615	50 211	51 807	53 403	54 999	56 595	58 191	59 787	61 383	62 979
O-5	43 314	45 152	46 990	48 828	50 666	52 504	54 342	56 180	58 018	59 856	61 694	63 532	65 370	67 208	69 046	70 884
O-6	49 824	51 915	54 006	56 097	58 188	60 279	62 370	64 461	66 552	68 643	70 734	72 825	74 916	77 007	79 098	81 189
O-7	57 304	59 720	62 136	64 552	66 968	69 384	71 800	74 216	76 632	79 048	81 464	83 880	86 296	88 712	91 128	93 544

^a Степень, присваиваемая за выслугу лет.

**В. Рекомендованные надбавки на иждивенцев для персонала
категорий сотрудников, набираемых на местной основе**

<i>Надбавка</i>	<i>В евро в год</i>
На детей	1 315
На находящегося на иждивении супруга	724

24-14849 (R) 251024 281024

