

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
8 November 2024
Russian
Original: English

Семьдесят девятая сессия
Пункт 144 повестки дня
Управление людскими ресурсами

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

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В настоящем докладе представлен всеобъемлющий анализ контингента безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных во всех структурах Секретариата Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года, и особо отмечаются основные тенденции за последние пять двухгодичных периодов. Доклад представляется Генеральной Ассамблее в исполнение ее последней резолюции по вопросу об управлении людскими ресурсами — резолюции [77/278](#).

В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов в Секретариате работали 6166 безвозмездно предоставляемых сотрудников, 1024 пенсионера, 11 120 консультантов (что эквивалентно 6737 сотрудникам, занятым полный рабочий день), 11 471 индивидуальный подрядчик (что эквивалентно 8802 сотрудникам, занятым полный рабочий день) и 4990 добровольцев Организации Объединенных Наций.

По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом численность безвозмездно предоставляемого персонала увеличилась на 35,1 процента, что было обусловлено усилиями по восстановлению после пандемии и потребностями всех структур Секретариата. Доля стажеров составляла 81,3 процента от безвозмездно предоставляемого персонала, и впервые большинство стажеров (52,2 процента) были из развивающихся стран, что можно объяснить постоянным осуществлением целенаправленных информационно-пропагандистских инициатив и переходом на удаленную работу после пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19). Кроме того, изменился географический состав контингента стажеров: Азия обогнала Европу в качестве крупнейшего региона их происхождения.

* Переиздано по техническим причинам 23 января 2025 года.



Женщины были представлены в основном среди младших экспертов и стажеров и по-прежнему были менее представлены среди экспертов по техническому сотрудничеству и безвозмездно предоставляемого персонала категории II.

С двухгодичного периода 2020–2021 годов число пенсионеров, нанимаемых Организацией, выросло на 14,2 процента, что свидетельствует о возобновлении деятельности после пандемии. Это увеличение было вызвано спросом на временный персонал для обслуживания заседаний по мере необходимости в связи с возобновлением деятельности после пандемии. Напротив, число пенсионеров, привлекаемых в качестве консультантов и индивидуальных подрядчиков, снизилось на 11,2 процента и 10,7 процента соответственно. Число пенсионеров, занимающих руководящие должности, увеличилось, что можно объяснить различными проблемами, возникшими в период после пандемии, когда бесценный опыт и институциональные знания пенсионеров были необходимы для обеспечения стабильности и принятия обоснованных решений, особенно в миротворческих операциях. Наибольшая доля пенсионеров (34,4 процента) приходится на страны Америки, а доля пенсионеров из Африки увеличилась на 10,1 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. Доля женщин среди пенсионеров составляла 41,9 процент, что на 13,9 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, и благодаря этому был достигнут гендерный паритет среди индивидуальных подрядчиков.

Число консультантов и количество контрактов сократилось на 3,8 и 8,8 процента соответственно, однако их общий показатель эквивалента полной занятости увеличился на 3,6 процента благодаря увеличению на 9,2 процента среднего количества отработанных дней за контракт. Больше всего консультантов приходится на сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития. Европа и Америка были в наибольшей степени представлены в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам и в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития соответственно, а Африка и Азия — в сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите и в сети должностей сотрудников по информационно-коммуникационным технологиям соответственно. Контингент консультантов оставался разнообразным: они представляли 186 стран, и 58,3 процента из них были из развивающихся стран, а уровень представленности женщин среди них за последние двухгодичные периоды вырос с 35,6 до 43,4 процента, что свидетельствует об успехе целенаправленных пропагандистских усилий.

Кроме того, число индивидуальных подрядчиков и количество контрактов с ними сократилось на 7,1 процента и 6,6 процента соответственно, однако среднее количество отработанных дней на один контракт выросло на 8,5 процента, что привело к увеличению их общего показателя эквивалента полной занятости на 1,6 процента. На долю операций в пользу мира во главе с Многопрофильной комплексной миссией Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали приходилось 68,3 процента индивидуальных подрядчиков, хотя показатель их использования снизился на 7,9 процента в связи с сокращением численности персонала и завершением деятельности миссий. Среди структур общеорганизационного обслуживания на Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению приходилась самая большая доля подрядчиков, привлекаемых для выполнения сезонной работы и удовлетворения возросших после пандемии потребностей в лингвистическом и конференционном обслуживании и услугах по обработке документации. Хотя женщины по-прежнему недопредставлены в операциях в пользу мира, гендерный паритет был достигнут и превышен во всех других группах структур.

Число контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций выросло на 31,5 процента, а доля добровольцев, привлекаемых на национальной основе, увеличилась на 10,2 процента благодаря целенаправленным усилиям по наращиванию национального потенциала. Доля женщин среди добровольцев составляла 52,4 процента, что на 8,2 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Африка по-прежнему остается самым крупным географическим регионом происхождения добровольцев: на ее долю приходится 44 процента добровольцев. Добровольцы в возрасте 18–24 лет в основном привлекались в структурах, ориентированных на работу на местах, в то время как добровольцы в возрасте 35 лет и старше привлекались в операциях в пользу мира. Из числа добровольцев, привлеченных за последние два двухгодичных периода, 8,7 процента впоследствии были наняты на штатные должности в Секретариат, что демонстрирует потенциал добровольцев в качестве ценного кадрового резерва для заполнения штатных должностей.

Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять настоящий доклад к сведению.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения и аббревиатуры	10
I. Введение	15
II. Безвозмездно предоставляемый персонал.	20
А. Обобщенная информация о тенденциях	21
В. Контингент	22
С. Географический состав	31
D. Гендерный состав	34
Е. Возрастной состав.	36
III. Пенсионеры	38
А. Обобщенная информация о тенденциях	39
В. Контингент	40
С. Географический состав	55
D. Гендерный состав	57
IV. Консультанты	58
А. Обобщенная информация о тенденциях	59
В. Контингент	60
С. Географический состав	65
D. Гендерный состав	70
V. Индивидуальные подрядчики	72
А. Обобщенная информация о тенденциях	73
В. Контингент	74
С. Географический состав	78
D. Гендерный состав	83
VI. Добровольцы Организации Объединенных Наций	85
А. Обобщенная информация о тенденциях	86
В. Контингент	87
С. Географический состав	95
D. Гендерный состав	97
Е. Возрастной состав.	99
VII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее.	101
Таблицы	
1. Привлечение безвозмездно предоставляемого персонала, 2022–2023 годы	22
2. Число структур, привлекавших безвозмездно предоставляемый персонал, за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по категориям персонала	26

3. 10 мест службы с наибольшей численностью безвозмездно предоставленного персонала, 2022–2023 годы	28
4. Число стран, представленных среди безвозмездно предоставляемого персонала, за последние пять двухгодичных периодов.	32
5. Доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур	35
6. Число контрактов с пенсионерами, 2022–2023 годы	41
7. 10 мест службы с наибольшим числом контрактов с пенсионерами, в разбивке по типу назначения, 2022–2023 годы	48
8. Число контрактов с пенсионерами за последние два двухгодичных периода, в разбивке по сетям должностей и типу назначения	49
9. Число пенсионеров, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, в разбивке по категориям и типам контрактов, 2022–2023 годы	50
10. Число пенсионеров, занимающих руководящие должности, в разбивке по уровням должностей и типам структур, 2022–2023 годы	55
11. Число стран, представленных среди пенсионеров, привлеченных за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения	56
12. Число пенсионеров, в разбивке по типу назначения и полу, 2022–2023 годы	57
13. Использование консультантов в последние пять двухгодичных периодов	60
14. Продолжительность службы консультантов, 2022–2023 годы	61
15. Доля консультантов за последние четыре двухгодичных периода, в разбивке по сетям должностей	64
16. Число стран, представленных среди консультантов, за последние пять двухгодичных периодов	65
17. Количество стран, представленных среди консультантов, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы	66
18. Доля консультантов, в разбивке по типам структур и географическим регионам, 2022–2023 годы	68
19. Доля консультантов в процентах, в разбивке по сетям должностей и географическим регионам, 2022–2023 годы	68
20. Доля консультантов-женщин, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы	70
21. Доля консультантов-женщин за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур	71
22. Использование индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по методу измерения	74
23. Продолжительность контрактов с индивидуальными подрядчиками, 2022–2023 годы	75
24. Доля индивидуальных подрядчиков за последние четыре двухгодичных периода, в разбивке по сетям должностей	78
25. Количество стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, за последние пять двухгодичных периодов	79
26. Количество стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы	80

27. Доля индивидуальных подрядчиков в процентах, в разбивке по типам структур и географическим регионам, 2022–2023 годы	81
28. Доля индивидуальных подрядчиков, в разбивке по сетям должностей и географическим регионам, 2022–2023 годы	82
29. Доля индивидуальных подрядчиков, в разбивке по полу и типу структур, 2022–2023 годы	84
30. Привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по категории и типу назначения, 2022–2023 годы	88
31. Привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по структурам и типу назначения, 2022–2023 годы	90
32. Назначения добровольцев Организации Объединенных Наций на штатные должности за последние два двухгодичных периода, в разбивке по уровням должностей и категориям добровольцев	94
33. Число стран, представленных среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных за последние два двухгодичных периода, в разбивке по типу назначения	96
34. Число добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения и географическим регионам, 2022–2023 годы	96
35. Доля добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, в разбивке по структурам и типу назначения, 2022–2023 годы	98
36. Средний возраст добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по категориям добровольцев, 2022–2023 годы	100

Рисунки

1. Число безвозмездно предоставляемых сотрудников, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций в Секретариате, 2022–2023 годы	20
2. Численность безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов	24
3. Число стажировок в разбивке по режиму работы, 2022–2023 годы	25
4. Численность безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов в разбивке по категориям персонала и типу структур	26
5. 10 структур с наиболее высокой численностью безвозмездно предоставленного персонала, 2022–2023 годы	27
6. Доля младших экспертов и стажеров, в разбивке по сетям должностей, 2022–2023 годы	29
7. Число младших экспертов, которые были назначены в качестве штатных сотрудников в тот или иной момент времени в течение последних пяти двухгодичных периодов, в разбивке по категориям персонала и классам должностей	30
8. Доля младших экспертов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам	32
9. Доля стажеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам	33
10. Доля стажеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по экономическим группам	34

11. Доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов	35
12. Доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам	36
13. Число и доля стажеров и младших экспертов за последние два двухгодичных периода, в разбивке по возрастным группам	38
14. Число пенсионеров, количество контрактов с ними и среднее количество отработанных дней за контракт за последние пять двухгодичных периодов	41
15. Среднее количество отработанных дней на контракт за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения	42
16. Число пенсионеров, в разбивке по категориям и типу назначения, 2022–2023 годы.	43
17. Число контрактов с пенсионерами, в разбивке по категориям и типу назначения, 2022–2023 годы	44
18. Число пенсионеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения и типам структур	45
19. 10 структур с наибольшим числом контрактов с пенсионерами в разбивке по типу назначения, 2022–2023 годы	47
20. Привлечение пенсионеров в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения	48
21. Число пенсионеров, привлекаемых не по контрактам временного персонала для обслуживания заседаний и не по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по категориям должностей	52
22. Пенсионеры, занимающие руководящие должности, в течение последних пяти двухгодичных периодов в разбивке по типу контракта	53
23. Число пенсионеров, занимающих руководящие должности, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы	54
24. Доля привлеченных пенсионеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам	56
25. Доля пенсионеров-женщин, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, и среднее количество отработанных дней за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения	58
26. Использование консультантов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур	62
27. 10 структур с самым высоким уровнем использования консультантов, 2022–2023 годы	63
28. Доля привлеченных консультантов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам.	66
29. Количество стран, представленных среди консультантов, в разбивке по сетям должностей, 2022–2023 годы.	67
30. Доля привлеченных консультантов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по экономическим группам.	69
31. Доля консультантов-женщин за последние пять двухгодичных периодов	70

32. Доля консультантов, в разбивке по сетям должностей и полу, 2022–2023 годы	72
33. Доля индивидуальных подрядчиков-женщин за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур	76
34. 10 структур с самым высоким уровнем использования индивидуальных подрядчиков, 2022–2023 годы	77
35. Доля индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам	79
36. Количество стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, в разбивке по сетям должностей, 2022–2023 годы	81
37. Доля привлеченных индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по экономическим группам	83
38. Доля индивидуальных подрядчиков-женщин за последние пять двухгодичных периодов	83
39. Доля индивидуальных подрядчиков, в разбивке по сетям должностей и полу, 2022–2023 годы	85
40. Доля добровольцев Организации Объединенных Наций, задействованных в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения	88
41. Десять структур с наибольшим числом контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения, 2022–2023 годы	91
42. Число добровольцев Организации Объединенных Наций, нанятых в качестве штатных сотрудников в тот или иной момент времени в течение последних двух двухгодичных периодов, с разбивкой по категориям, типу назначения, категориям должностей штатных сотрудников и уровням должностей	93
43. Возрастной состав контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, которые были набраны на штатные должности в тот или иной момент времени в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по категориям должностей	95
44. Доля добровольцев Организации Объединенных Наций за последние два двухгодичных периода, в разбивке по экономическим группам	97
45. Доля добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, задействованных в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения	98
46. Доля добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, привлеченных в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам	99
47. Возрастная структура контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по категориям добровольцев, 2022–2023 годы	100

Приложения

I. Обзор основных тенденций, касающихся безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций за двухгодичный период 2022–2023 годов и за двухгодичные периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы	102
II. Численность безвозмездно предоставленного персонала, в разбивке по странам гражданства и категориям добровольцев, 2022–2023 годы	109
III. Пенсионеры	114
A. Пенсионеры, в разбивке по структурам и среднему количеству отработанных дней, 2022–2023 годы	114

В.	Пенсионеры, в разбивке по сетям должностей, полу и среднему количеству отработанных дней, 2022–2023 годы	116
С.	Пенсионеры, в разбивке по стране гражданства, полу, количеству отработанных дней и расходам, 2022–2023 годы	117
Д.	Пенсионеры, оказывающие услуги, связанные с лингвистическим обеспечением, в разбивке по стране гражданства, полу, количеству отработанных дней и расходам, 2022–2023 годы	120
Е.	Пенсионеры, в разбивке по типу назначения и типам структур, 2022–2023 годы	122
IV.	Консультанты	123
А.	Консультанты, в разбивке по странам гражданства, количеству человек, количеству контрактов, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и расходам, 2022–2023 годы	123
В.	Консультанты, в разбивке по структурам, количеству человек, количеству контрактов, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и доле женщин в эквиваленте полной занятости, 2022–2023 годы	128
С.	Консультанты, нанимаемые на срок, превышающий один год, в разбивке по структурам, сетям должностей, количеству человек, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и расходам, 2022–2023 годы	131
Д.	Назначение членов Группы Организации Объединенных Наций по оценке и координации в случае бедствий, имеющих контракты на предоставление специальных услуг, в разбивке по странам гражданства, 2022–2023 годы	133
Е.	Назначение членов Группы Организации Объединенных Наций по оценке и координации в случае бедствий, имеющих контракты на предоставление специальных услуг, в разбивке по видам бедствий, 2022–2023 годы	134
V.	Индивидуальные подрядчики, в разбивке по структурам, количеству человек, количеству контрактов, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и доле женщин в эквиваленте полной занятости, 2022–2023 годы	135
VI.	Добровольцы Организации Объединенных Наций	138
А.	Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по структурам и типу назначения, 2022–2023 годы	138
В.	Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по странам гражданства, типу назначения и полу, 2022–2023 годы	140
С.	Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения и местам службы, 2022–2023 годы	145
VII.	Состав семи групп структур	149

Сокращения и аббревиатуры

БВЭ	Бюро по вопросам этики
БГД	Бюро по «Глобальному договору»
БСООН	База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия
ВСООНК	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ВСООНЛ	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ГАПНС	Группа по аналитической поддержке и наблюдению за санкциями, учрежденная резолюциями 1526 (2004) и 2253 (2015) Совета Безопасности по «Исламскому государству Ирака и Леванта» (ИГИЛ) (ДАИШ), «Аль-Каиде», «Талибану» и связанным с ними лицам и организациям; и Канцелярия Омбудсмана, учрежденная резолюцией 1904 (2009)
ГБЧ	Группа по безопасности человека
ГВНООНИП	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане
ГЭ-Гаити	Группа экспертов по Гаити
ГЭ-ДРК	Группа экспертов по Демократической Республике Конго
ГЭ-Йемен	Группа экспертов по Йемену
ГЭ-КНДР	Группа экспертов, учрежденная резолюцией 1874 (2009) Совета Безопасности
ГЭ-Ливия	Группа экспертов по Ливии
ГЭ-Мали	Группа экспертов по Мали
ГЭ-Сомали	Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2713 (2023)
ГЭ-Судан	Группа экспертов по Судану
ГЭ-ЦАР	Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2745 (2024)
ГЭ-Южный Судан	Группа экспертов по Южному Судану
Д	Категория директоров
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
ДГК	Департамент глобальных коммуникаций
ДОБ	Департамент по вопросам охраны и безопасности
ДОМ	Департамент операций в пользу мира
ДООН	Добровольцы Организации Объединенных Наций
ДОП	Департамент оперативной поддержки
ДПВМ	Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства
ДСПКУ	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ЗГС	Заместитель Генерального секретаря
ИДКТК	Исполнительный директорат Контртеррористического комитета
КВПНРМ	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
КЗПЖ	Канцелярия Защитника прав жертв
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КЛПГС-ЗС	Канцелярия Личного посланника Генерального секретаря по Западной Сахаре
КМООНК	Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии
КПГС-тех	Канцелярия Посланника Генерального секретаря по вопросам технологий
КР	Категория рабочих
КР-Секретариат	Секретариат Комиссии ревизоров
КСКРС	Канцелярия Специального координатора по развитию в Сахеле
КСК-СЭСН	Канцелярия Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства
КСПГС-АР	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу
КСПГС-ВО	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер
КСПГС-ДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах
КСПГС-Йемен	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену
КСПГС-Мьянма	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Мьянме
КСПГС-НОД	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей
КСПГС-Сирия	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии
КСПГС-СНК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта
КССА	Канцелярия Специального советника по Африке
КССГС-Кипр	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Кипру
КССГС-ПГ	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по предупреждению геноцида

КТУ	Контртеррористическое управление
МБНМ-Сирия	Международный беспристрастный и независимый механизм для содействия проведению расследований в отношении лиц, которые несут ответственность за наиболее серьезные преступления по международному праву, совершенные в Сирийской Арабской Республике с марта 2011 года, и их судебному преследованию
МБООН	Молодежное бюро Организации Объединенных Наций
МИНУСКА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике
МИНУСМА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали
МОМУТ	Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов
МООНК	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово
МООНПЛ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
МООНСА	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МООНСДРК	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
МООНСОМ	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали
МООНСХ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде
МООНЮС	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане
НЙБРК	Нью-Йоркское бюро региональных комиссий
НККР-Секретариат	Секретариат Независимого консультативного комитета по ревизии
НМ-Мьянма	Независимый механизм по расследованию для Мьянмы
НСС	Категория национальных сотрудников — специалистов
ОМБУД	Канцелярия Омбудсмана, учрежденная резолюциями Совета Безопасности 1267 (1999) , 1989 (2011) и 2253 (2015) по «Исламскому государству Ирака и Леванта» (ДАИШ), «Аль-Каиде» и связанным с ними лицам, группам, предприятиям и организациям
ОНВУП	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ОО+	Категория общего обслуживания и смежные категории
ООН-БТНРС	Банк технологий для наименее развитых стран
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам

ООНАС	Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе
ОПООНГ	Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Гаити
ПГС	Помощник Генерального секретаря
ПС	Категория полевой службы
РООНРУ	Администрация Реестра Организации Объединенных Наций для регистрации ущерба, причиненного в результате строительства стены на оккупированной палестинской территории
РЦОЭ	Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда
РЦПДЦА	Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии
С	Категория специалистов
СКНК	Смешанная камеруно-нигерийская комиссия
СКР	Система координаторов-резидентов
СООННР	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением
УВКП	Управление по вопросам космического пространства
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УВР	Управление по вопросам разоружения
УИКТ	Управление информационно-коммуникационных технологий
УКГВ	Управление по координации гуманитарных вопросов
УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
УОП	Управление по вопросам отправления правосудия
УПВ	Управление по правовым вопросам
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
УСРБ ООН	Управление Организации Объединенных Наций по снижению риска бедствий
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНАКРТ	Проект «Помощь Организации Объединенных Наций судебным процессам над “красными кхмерами”»
ЮНАМИД	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре

ЮНДАК	Группа Организации Объединенных Наций по оценке и координации в случае бедствий
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНИСФА	Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее
ЮНИТАД	Следственная группа Организации Объединенных Наций по содействию привлечению ДАИШ/ИГИЛ к ответственности за преступления, совершенные ДАИШ/«Исламским государством Ирака и Леванта»
ЮНИТАМС	Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОВАС	Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОП	Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерства
ЮНОЦА	Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки
ЮНСКО	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу
ЮНСКОЛ	Специальный координатор Организации Объединенных Наций по операциям по оказанию чрезвычайной помощи в Либерии
ЮНСОС	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюциях по вопросу об управлении людскими ресурсами, последней из которых является резолюция 77/278. В докладе представлен всеобъемлющий анализ контингента безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных во всех структурах Секретариата в период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года, и, по возможности, обзор тенденций за последние пять двухгодичных периодов с 2014–2015 по 2022–2023 годы¹.

2. В докладе содержится обзор всех категорий персонала с указанием географического, гендерного и, где это применимо, возрастного состава за текущий двухгодичный период и за предыдущие периоды, с уделением особого внимания периодам до, во время и после пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19). Чтобы лучше понять факторы, лежащие в основе наблюдаемых закономерностей и тенденций, в докладе представлен исследовательский анализ, в частности, таких дополнительных параметров, как тип структуры, место службы, сеть должностей и продолжительность службы.

Общий обзор

3. В докладе за двухгодичный период 2022–2023 годов оптимизирована структура доклада и усовершенствованы методы анализа, а также упорядочено и обновлено приложение. В частности, основное внимание в докладе уделяется анализу географического, гендерного и возрастного состава, когда это уместно, для соответствующих групп, рассматриваемых в докладе. Кроме того, в докладе:

а) в соответствующих разделах представлен дезагрегированный анализ состава контингента консультантов и индивидуальных подрядчиков, позволяющий лучше понять, как они используются и с какой целью и по каким контрактам привлекаются во всех структурах Секретариата, а также получить более подробную информацию о характеристиках этих категорий сотрудников и факторах, определяющих их привлечение;

б) впервые вводится методология эквивалента полной занятости, чтобы лучше понять, как Организация использует консультантов и индивидуальных подрядчиков. Эквивалент полной занятости отражает объем работы одного сотрудника, занятого полный рабочий день, в течение стандартного года. В отличие от традиционного метода расчета, когда одинаково учитываются контракты как на один день, так и на год, эквивалент полной занятости отражает истинный объем работы, позволяя более точно оценить зависимость от услуг консультантов и индивидуальных подрядчиков по отдельности. Такой подход также позволяет более предметно сравнивать их вклад с вкладом штатных сотрудников Секретариата;

¹ По всему докладу представленные данные отражают количество контрактов с указанием числа нанятых лиц. В большинстве случаев эти два показателя не совпадают, поскольку одно и то же лицо может заключать несколько контрактов в течение отчетного периода. Кроме того, в таблицах, где число нанятых лиц указывается в разбивке по различным параметрам, промежуточный итоговый показатель числа нанятых лиц может быть больше их общего числа, поскольку то или иное лицо может проходить по более чем одной категории (например, сотрудник, работавший в течение двухгодичного периода в структуре X и структуре Y, будет учитываться как один человек при расчете численности всего контингента и как два человека при подсчете числа лиц в разбивке по структурам).

с) проводится анализ контингента пенсионеров с учетом форматов их привлечения (а именно в качестве штатных сотрудников, консультантов или индивидуальных подрядчиков), которые используются по разным причинам. Контингент пенсионеров, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, был также проанализирован с учетом типов их контрактов, таких как контракты, заключенные на условиях оплаты за фактически отработанное время, контракты временного персонала для обслуживания заседаний или контракты не на условиях оплаты за фактически отработанное время/контракты не временного персонала для обслуживания заседаний, для лучшего понимания различных форматов их использования;

д) приводятся данные о контингенте добровольцев Организации Объединенных Наций в разбивке по категориям (эксперты, специалисты, молодежь, студенты и местные добровольцы), каждая из которых имеет свои требования к квалификации и назначению, что позволяет получить более подробное представление о характеристиках добровольцев Организации Объединенных Наций;

е) впервые рассматривается вопрос о переходе смежного персонала² на штатные должности с упором на младших экспертов и добровольцев Организации Объединенных Наций и изучается их потенциал в качестве кадрового резерва для омоложения и диверсификации кадрового состава Организации;

ф) анализируется географический состав различных групп смежного персонала в разбивке по географическим регионам, которая используется и в других публикациях. Это обеспечивает более точное согласование географических групп во всех докладах, включая доклад Генерального секретаря о прогрессе в достижении целей в области устойчивого развития. При такой разбивке на группы каждое государство-член входит только в один регион по принципу континентальной принадлежности.

4. В пунктах ниже представлен обзор основных результатов по каждой группе.

а) Безвозмездно предоставляемый персонал

5. В двухгодичный период 2022–2023 годов в качестве безвозмездно предоставляемого персонала было привлечено в общей сложности 6166 сотрудников, что на 35,1 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Стажеры по-прежнему составляли большую часть безвозмездно предоставляемого персонала (81,3 процента), и после пандемии их число выросло на 32 процента.

6. Основными центрами привлечения безвозмездно предоставляемого персонала оставались такие структуры, ориентированные на работу на местах, как ДОП, УКГВ, УВКПЧ, ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН. Нью-Йорк лидирует по этому показателю, включая наибольшую концентрацию стажеров, младших экспертов и персонала категории II.

7. Женщины составляли большинство среди младших экспертов и стажеров, при этом их доля среди экспертов по техническому сотрудничеству и персонала категории II оставалась низкой.

8. Число стран, представленных среди безвозмездно предоставляемого персонала, увеличилось со 149 до 165, в частности за счет новых стран-доноров и благодаря инициативам, направленным на расширение представленности. В двухгодичный период 2022–2023 годов впервые большинство стажеров

² Термин «смежный персонал» используется вместо термина «лица, не являющиеся штатными сотрудниками».

(52,2 процента) были из развивающихся регионов. Азия опередила Европу в качестве крупнейшего региона происхождения стажеров, и стажеры по-прежнему были самой разнообразной категорией сотрудников, представляющей 156 стран, что в значительной степени обусловлено информационно-просветительской деятельностью и возможностью удаленной работы. Следует отметить следующее:

- в период 2022–2023 годов впервые за последние пять двухгодичных периодов принимались стажеры из Антигуа и Барбуды и Вануату и с Сейшельских Островов;
- впервые с двухгодичного периода 2014–2015 годов свои услуги предоставили стажеры из Андорры и Омана;
- впервые с двухгодичного периода 2016–2017 годов были привлечены стажеры из Мали и Чада.

9. Большинство стажеров (49,4 процента) относились к возрастной группе 24–28 лет; число стажеров в возрасте 34 лет и старше выросло на 52,5 процента (со 160 до 244), что, возможно, связано со сменой профессии, возвращением к получению образования или привлекательностью режима удаленной работы.

10. Младшие эксперты продемонстрировали потенциал в качестве кадрового резерва, особенно для должностей уровня С-2 и С-3: 36,9 процента в течение последних пяти двухгодичных периодов переходили на штатные должности, что способствовало омоложению кадрового состава.

б) Пенсионеры

11. С периода 2020–2021 годов число пенсионеров в Секретариате выросло на 14,2 процента и составило в общей сложности 1024 человека, в среднем отработавших 44,3 дня за контракт, что свидетельствует о возобновлении деятельности после пандемии.

12. Пенсионеры привлекались в основном в качестве штатных сотрудников (56,8 процента), консультантов (22,1 процента) и индивидуальных подрядчиков (21,1 процента), при этом наибольшая доля (61,2 процента) приходилась на структуры общеорганизационного обслуживания во главе с ДГАКУ, который привлекал временный персонал для обслуживания заседаний по мере необходимости (53,3 процента) в связи с возросшим после пандемии спросом.

13. Число пенсионеров, привлекаемых в качестве консультантов, сократилось в структурах, ориентированных на работу на местах, (30 процентов), структурах, базирующихся в штаб-квартирах (18,7 процента), и в региональных комиссиях (44,6 процента). Кроме того, число пенсионеров, привлекаемых в качестве индивидуальных подрядчиков, значительно сократилось в операциях в пользу мира (61,4 процента) и региональных комиссиях (59 процентов).

14. На структуры Секретариата, базирующиеся в Нью-Йорке, Женеве, Вене и Найроби, приходилось 80,5 процента контрактов, причем большинство пенсионеров относилось к сети должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению (64,3 процента).

15. Увеличилось число пенсионеров, занимающих руководящие должности, причем наибольшая доля приходится на операции в пользу мира (31,6 процента), а 21,1 процента составляют пенсионеры, привлекаемые по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время.

16. В указанном двухгодичном периоде впервые привлекались пенсионеры из Коста-Рики, Кыргызстана, Литвы, Малави, Мьянмы и Таджикистана. Доля пенсионеров из стран Африки выросла с 16,1 до 19,6 процента, а доля женщин

составляла 41,9 процента от общего числа, что на 13,9 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, благодаря чему удалось достичь гендерного паритета среди индивидуальных подрядчиков.

с) Консультанты

17. В период 2022–2023 годов было привлечено в общей сложности 11 120 консультантов на 19 270 контрактах, что эквивалентно 6 737 сотрудникам, занятым полный рабочий день. Несмотря на снижение числа консультантов на 3,8 процента и числа контрактов на 8,8 процента по сравнению с периодом 2020–2021 годов, среднее количество отработанных дней за контракт выросло на 9,2 процента, что привело к увеличению общего показателя эквивалента полной занятости на 3,6 процента.

18. Большинство консультантов (51,2 процента) работали в структурах, ориентированных на работу на местах, таких как ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН. В частности, в системе координаторов-резидентов значительно (на 409,8 процента) увеличилось число консультантов (с 41 до 209 в эквиваленте полной занятости) после передачи функций по административному обслуживанию консультантов из ПРООН в Секретариат и увеличением объема их основной деятельности.

19. Больше всего консультантов задействовано в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития. Европа и Америка были в наибольшей степени представлены в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам и в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития соответственно, а Африка и Азия — в сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите и в сети должностей сотрудников по информационно-коммуникационным технологиям соответственно.

20. Контингент консультантов оставался разнообразным по своему составу: они представляли 186 стран, в том числе Кирибати и Науру, консультанты из которых предоставляли свои услуги впервые с двухгодичных периодов 2018–2019 и 2016–2017 годов соответственно. Доля консультантов из развивающихся регионов составила 58,3 процента от общего числа, а доля женщин выросла с 35,6 процента до 43,4 процента за последние пять двухгодичных периодов, что свидетельствует об успехе целенаправленных информационно-пропагандистских усилий.

d) Индивидуальные подрядчики

21. В период 2022–2023 годов был привлечен 11 471 индивидуальный подрядчик по 36 952 контрактам, что эквивалентно 8 802 сотрудникам, занятым полный рабочий день. По сравнению с периодом 2020–2021 годов число подрядчиков и число контрактов сократилось соответственно на 7,1 процента и 6,6 процента. Тем не менее среднее количество отработанных дней за контракт выросло на 8,5 процента, что привело к повышению общего показателя эквивалента полной занятости в указанном двухгодичном периоде на 1,6 процента.

22. На долю операций в пользу мира во главе с МИНУСМА приходилось 68,3 процента индивидуальных подрядчиков, хотя показатель их использования снизился на 7,9 процента в связи с сокращением численности персонала и завершением деятельности миссий. Показатель использования подрядчиков увеличился во всех других типах структур.

23. Среди структур, не относящихся к операциям в пользу мира, на ДГАКУ приходилась самая большая доля подрядчиков, которые привлекаются для

выполнения сезонной работы и удовлетворения возросших после пандемии потребностей в лингвистическом и конференционном обслуживании и услугах по обработке документации.

24. Контингент индивидуальных подрядчиков становится все более разнообразным: они представляют 169 стран. В указанном двухгодичном периоде впервые привлекались подрядчики из Брунея-Даруссалама, Люксембурга, Мальдивских Островов, Мальты, Сан-Томе и Принсипи, Суринама, Тонги, Экваториальной Гвинеи и Эсватини, и большинство из них (85,2 процента) были гражданами стран развивающихся регионов.

25. Хотя женщины по-прежнему недопредставлены в операциях в пользу мира, где они составляют лишь 11,2 процента от общего числа индивидуальных подрядчиков, в указанном двухгодичном периоде их общая доля достигла максимального значения — 26 процентов. В структурах общеорганизационного обслуживания, структурах, ориентированных на работу на местах, структурах, базирующихся в штаб-квартирах, и региональных комиссиях гендерный паритет был достигнут и превышен, причем наибольшая доля женщин приходится на отделения вне Центральные учреждения (71,1 процента).

е) Добровольцы Организации Объединенных Наций

26. В общей сложности 5617 добровольцев Организации Объединенных Наций были привлечены 42 структурами Секретариата в 325 местах, что на 31,5 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Доля добровольцев Организации Объединенных Наций, привлекаемых на национальной основе, по сравнению с долей добровольцев, привлекаемых на международной основе, выросла на 10,2 процента благодаря целенаправленным усилиям по наращиванию национального потенциала.

27. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов контингент добровольцев стал более разнообразным с точки зрения пола, страны гражданства и географических регионов.

- Доля женщин среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате, составляла 52,4 процента, что на 8,2 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде.
- В течение указанного двухгодичного периода впервые были привлечены добровольцы Организации Объединенных Наций из Армении, Багамских островов, Кирибати, Мальдивских островов, Маврикия, Микронезии (Федеративные Штаты), Палау, Катара, Сент-Китс и Невис, Тонга и Туркменистана, а также добровольцы Организации Объединенных Наций из числа лиц без гражданства.
- Африка остается самым крупным географическим регионом происхождения добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате: на ее долю приходится 44 процента добровольцев. Большинство добровольцев Организации Объединенных Наций (77,1 процента) были из развивающихся стран.

28. Большинство добровольцев составляют добровольцы-специалисты (83,4 процента). Операции в пользу мира и структуры, ориентированные на работу на местах, остаются основными центрами привлечения добровольцев Организации Объединенных Наций из всех возрастных групп.

29. Из числа добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных за последние два двухгодичных периода, 8,7 процента (861 человек) впоследствии были приняты на штатные должности в Секретариат, что свидетельствует

о потенциале добровольцев Организации Объединенных Наций в качестве ценного кадрового резерва для заполнения штатных должностей.

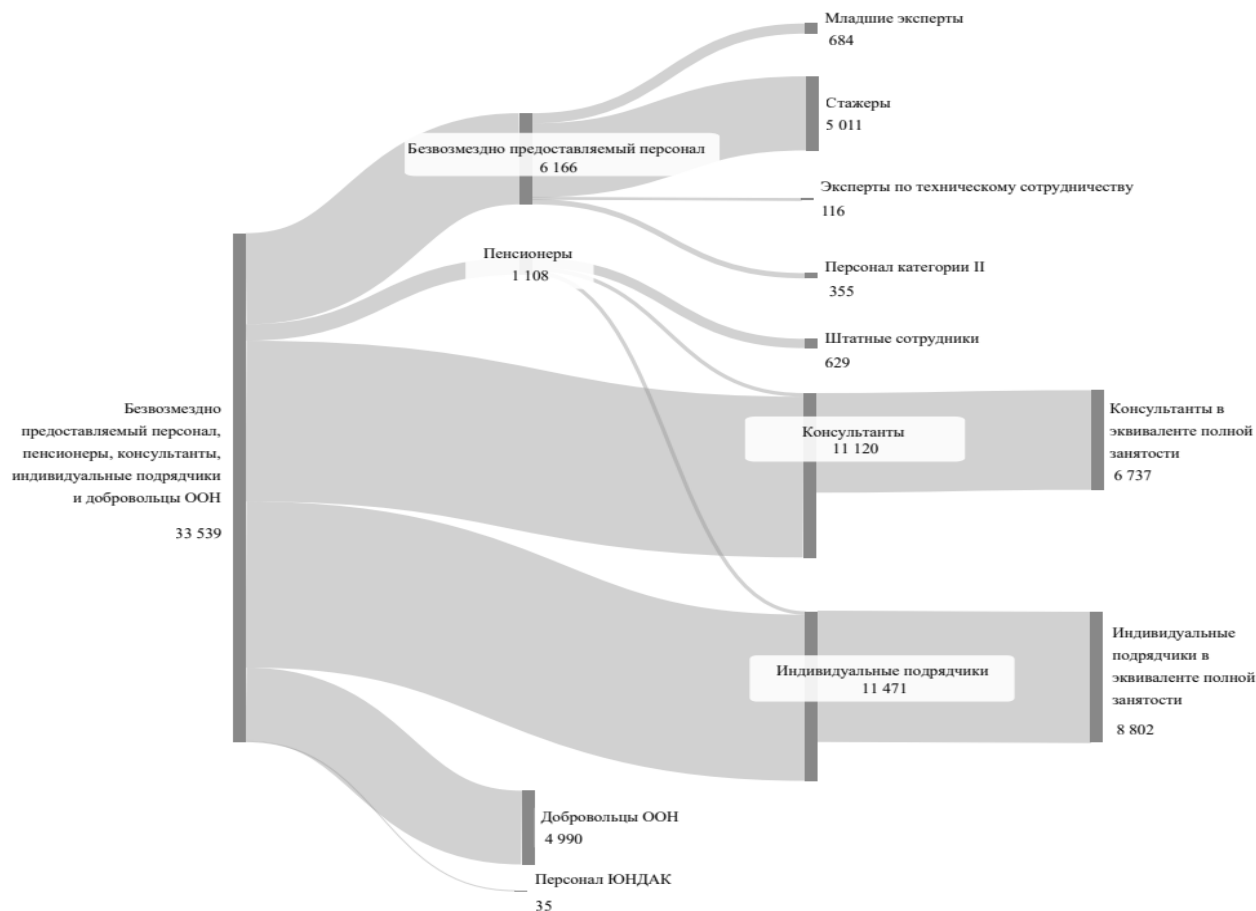
30. На рисунке I представлены данные о персонале, привлекавшемся в Секретариате в течение указанного двухгодичного периода, в разбивке по категориям: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, штатные сотрудники, консультанты, индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций.

31. В приложении I представлен обзор основных тенденций в привлечении безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций в двухгодичном периоде 2022–2023 годов и в двухгодичные периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы.

Рисунок 1

Число безвозмездно предоставляемых сотрудников, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций в Секретариате, 2022–2023 годы

(На основе подсчета отдельных сотрудников)



II. Безвозмездно предоставляемый персонал

32. В настоящем разделе представлен анализ контингента безвозмездно предоставляемого персонала, привлеченного Секретариатом Организации Объединенных Наций в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, и отмечаются значимые тенденции, наблюдавшиеся в последние двухгодичные периоды.

33. В категорию безвозмездно предоставляемого персонала входят стажеры³, младшие эксперты, эксперты по техническому сотрудничеству, прикомандированные на безвозмездной основе, и персонал категории II.

34. Безвозмездно предоставляемый персонал предлагает свои услуги без каких-либо затрат для Организации. За исключением стажеров, этот персонал предоставляется Организации Объединенных Наций правительствами или другими организациями, не входящими в общую систему Организации Объединенных Наций.

35. Младшие эксперты субсидируются правительствами своих стран, как правило, на срок от двух до трех лет, чтобы получить практический опыт в области международного сотрудничества и развития в соответствии с их общими или специальными знаниями и образованием. К ним относятся младшие сотрудники категории специалистов, на которых распространяются положения Устава Организации Объединенных Наций и Положения и Правила о персонале Организации Объединенных Наций (см. [A/51/688](#), [A/51/688/Corr.1](#) и [ST/AI/231/Rev.1](#)).

36. Эксперты по техническому сотрудничеству, прикомандированные на безвозмездной основе, определяются как эксперты, которые предоставляются правительствами на безвозмездной основе для оказания услуг по содействию осуществлению программ Организации Объединенных Наций в области технического сотрудничества (там же).

37. Безвозмездно предоставляемый персонал категории II предоставляется Организации Объединенных Наций правительствами или другими организациями, оплачивающими услуги такого персонала. Принятие такого персонала производится только в исключительных случаях в следующих двух целях: а) для привлечения специалистов, отсутствующих в Организации, с целью выполнения весьма специализированных функций; или б) для оказания временной и срочной помощи в случае возникновения новых и/или расширения существующих мандатов ([ST/AI/231/Rev.1](#), п. 2.1).

А. Обобщенная информация о тенденциях

38. Стажеры составляли 81,3 процента от всего безвозмездно предоставляемого персонала, что на 32 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, благодаря предпринятым в период после пандемии усилиям по расширению возможностей прохождения стажировки, включая удаленный режим.

39. Основными центрами привлечения безвозмездно предоставляемого персонала оставались такие структуры, ориентированные на работу на местах, как ДОП, УКГВ, УВКПЧ, ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН, и наблюдался рост числа стажеров в структурах, базирующихся в штаб-квартирах, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях.

40. Число младших экспертов выросло на 26,2 процента, число экспертов по техническому сотрудничеству — на 13,7 процента, а численность персонала категории II — на 193,4 процента. Что касается экспертов по техническому сотрудничеству и персонала категории II, то увеличение было обусловлено главным образом более широким участием доноров в таких областях, как устойчивое развитие, мир и безопасность, гуманитарные вопросы, управление информацией и использование тяжелой техники.

³ Информацию о пересмотре нынешней программы стажировок Секретариата и подходе к ее реорганизации см. в документе [A/79/566/Add.1](#).

41. Число стран-доноров и структур-доноров, предоставляющих экспертов по техническому сотрудничеству и персонал категории II, выросло с 19 до 57, и треть такого персонала предоставляют Япония, Норвегия, Канада и Австралия.
42. Наиболее высокая доля женщины неизменно наблюдается среди младших экспертов и стажеров, при этом их доля среди экспертов по техническому сотрудничеству и персонала категории II остается низкой.
43. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов в Секретариате впервые большинство стажеров (52,2 процента) были из развивающихся регионов, а Азия обогнала Европу в качестве крупнейшего региона их происхождения.
44. Большинство стажеров по-прежнему относились к возрастной группе 24–28 лет, а число стажеров в возрасте 34 лет и старше увеличилось, что, возможно, связано со сменой профессии, возвращением к получению образования или привлекательностью режима удаленной работы.
45. Число стран, представленных среди безвозмездно предоставляемого персонала, увеличилось со 149 до 165, что свидетельствует о повышении уровня географической представленности, в частности за счет новых стран-доноров и инициатив, направленных на расширение представленности.
46. Младшие эксперты продемонстрировали потенциал в качестве кадрового резерва, особенно для должностей уровня С-2 и С-3: 36,9 процента из них в течение последних пяти двухгодичных периодов были набраны на штатные должности, что способствовало омоложению и диверсификации кадрового состава.

В. Контингент

47. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов Секретариатом были привлечены в качестве безвозмездно предоставляемого персонала в общей сложности 6166 сотрудников, в среднем отработавших 118,8 дня по всем категориям (см. таблицу 1).

Таблица 1

Привлечение безвозмездно предоставляемого персонала, 2022–2023 годы

	Число сотрудников	Количество контрактов	Среднее количество отработанных дней ^a
Младшие эксперты	684 (+25,5%)	692 (+21,4%)	269,6 (-19,3%)
Стажеры	5 011 (+32,0%)	5 110 (+30,9%)	93,5 (-0,5%)
Эксперты по техническому сотрудничеству	116 (+13,7%)	117 (+14,7%)	189,6 (-11,6%)
Персонал категории II	355 (+193,4%)	376 (+184,8%)	161,9 (-10,6%)
Всего	6 166 (+35,1%)	6 295 (+33,7%)	118,8 (-6,8%)

Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов. Поскольку в течение отчетного периода отдельные сотрудники могут заключать несколько контрактов с Организацией, общее число контрактов немного превышает общее число сотрудников.

^a Среднее число отработанных дней рассчитывается для каждой категории безвозмездно предоставляемого персонала путем деления общего количества рабочих дней, отработанных с даты начала до даты окончания службы в течение отчетного периода (с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года включительно), на общее число контрактов. Дни, отработанные в рамках контракта, но приходящиеся на период после 31 декабря 2023 года, не учитываются. Например, для младших экспертов, которые обычно назначаются минимум на два года, учитываются только те дни, которые они отработали в течение отчетного периода, то есть до 31 декабря 2023 года.

Динамика изменения состава контингента

48. Самую большую категорию безвозмездно предоставляемого персонала составляли стажеры: на них приходилось 81,3 процента от общей численности безвозмездно предоставляемого персонала. Число стажеров выросло на 32 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, когда наблюдалось значительное сокращение их числа из-за пандемии COVID-19. Это увеличение свидетельствует об успехе усилий, предпринятых после пандемии для восстановления и расширения возможностей прохождения стажировки, включая дистанционные стажировки (см. рисунок 2).

49. Помимо этого, в двухгодичном периоде 2022–2023 годов увеличилась численность других категорий безвозмездно предоставляемого персонала. Число младших экспертов выросло на 25,5 процента, число экспертов по техническому сотрудничеству — на 13,7 процента, а численность персонала категории II — на 193,4 процента. Увеличение числа младших экспертов во многом объясняется неустанными усилиями, предпринимаемыми в рамках программы младших специалистов⁴, на основе которой осуществляется их набор, включая регулярные двусторонние встречи с государствами-членами и представителями стран-доноров, а также сотрудничество с группами по информационно-пропагандистской деятельности в Секретариате. Число стран-доноров, субсидировавших младших экспертов, выросло с 30 до 31 по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом.

50. Значительное увеличение числа контрактов с безвозмездно предоставляемым персоналом категории II было обусловлено главным образом тем, что в период после пандемии структурам потребовалось привлечь специалистов, которые отсутствуют в Организации, для выполнения таких специализированных функций, как наращивание потенциала в плане использования тяжелой техники и снижение угрозы, создаваемой самодельными взрывными устройствами, и на их долю приходится 61,2 процента контрактов, тогда как в предыдущем двухгодичном периоде 83,3 процента контрактов с персоналом категории II заключались для оказания временной и срочной помощи в случае возникновения новых и/или расширения существующих мандатов. Большая часть персонала категории II приходилась на УКГВ (39,9 процента), Канцелярию Председателя Генеральной Ассамблеи, административным обслуживанием которой занимается ДГАКУ (17,3 процента), и ДОП (13,3 процента).

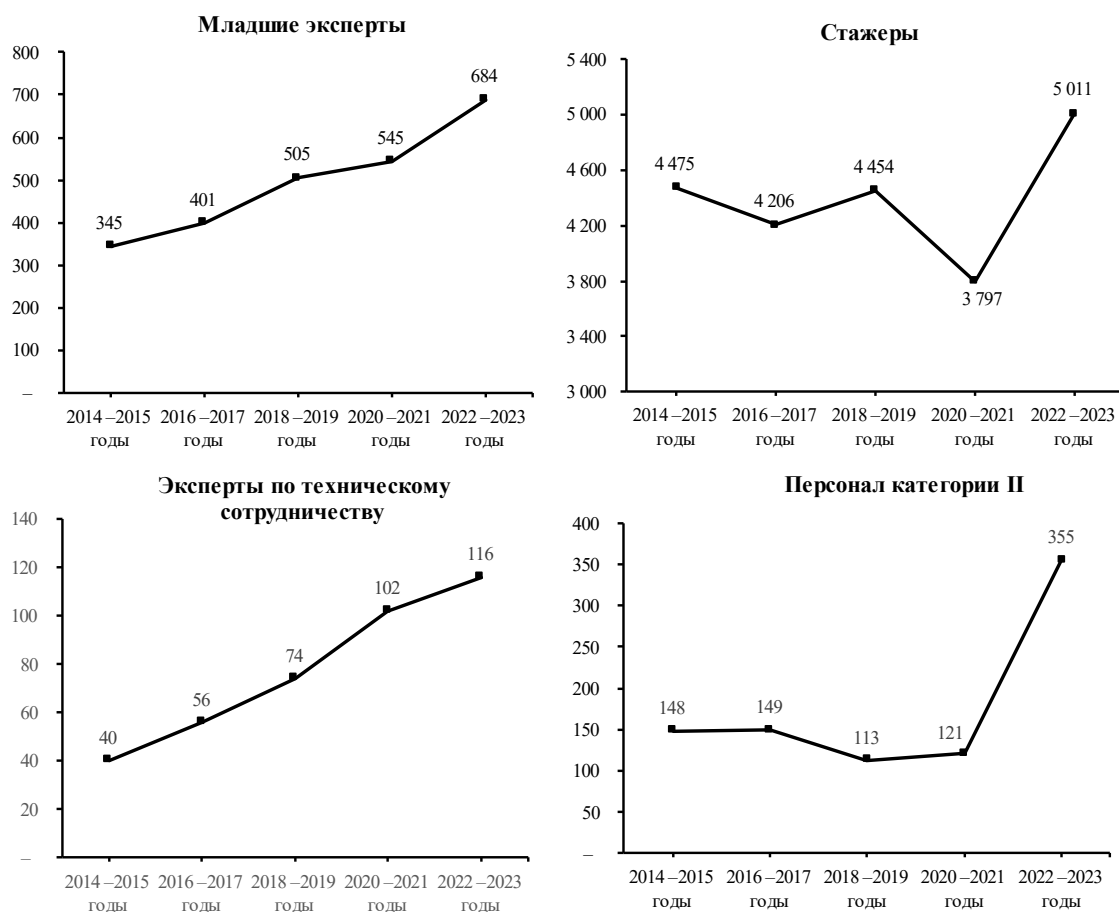
51. В двухгодичный период 2022–2023 годов число стран-доноров и структур-доноров, предоставляющих экспертов по техническому сотрудничеству и безвозмездно предоставляемый персонал категории II, выросло с 19 до 57, при этом наибольшая доля приходилась на Японию, Норвегию, Канаду и Австралию, которые предоставили треть такого персонала.

52. Увеличение численности безвозмездно предоставляемого персонала в текущем двухгодичном периоде можно объяснить несколькими факторами: возвращением к условиям, существовавшим до пандемии, увеличением числа стран-доноров и структур-доноров, повышением осведомленности всех структур Секретариата об этих формах привлечения смежного персонала, а также постоянным оперативным руководством и поддержкой, которые облегчили привлечение смежного персонала.

⁴ Более подробную информацию см. по ссылке <https://jpo.desa.un.org/>.

Рисунок 2

Численность безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов



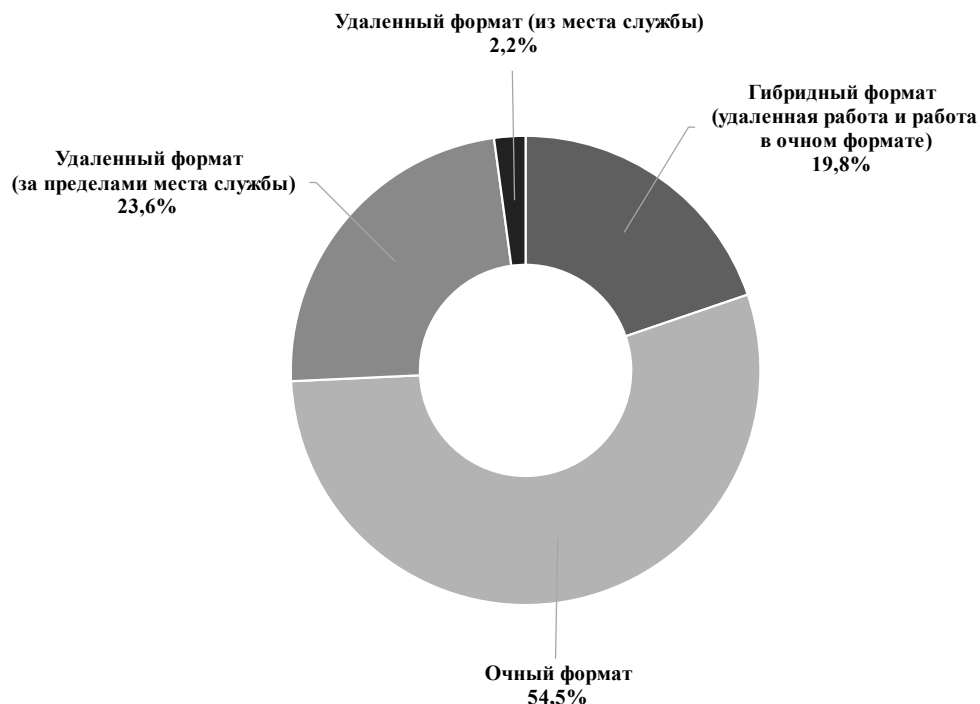
Форматы стажировок

53. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов 54,5 процента стажировок (2785) проходили в очном формате (см. рисунок III), что на 417,7 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде (538 человек), когда пандемия неизбежно привела к значительному сокращению числа очных стажировок. Соответственно заметно снизилась доля стажировок в удаленном формате, проводимых за пределами места службы (36 процентов) и стажировок в удаленном формате, проводимых в месте службы (77,1 процента). По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом несколько увеличилось количество стажировок, проводимых в гибридном формате, сочетающем удаленную работу и работу в очном формате (13,7 процента). Такое увеличение числа очных стажировок свидетельствует о возвращении к условиям работы, существовавшим до пандемии, при сохранении некоторой гибкости в использовании возможностей удаленной работы.

Рисунок 3

Число стажировок в разбивке по режиму работы, 2022–2023 годы

(Контингент: 5 110 сотрудников)

**Число контрактов в разбивке по типу структур**

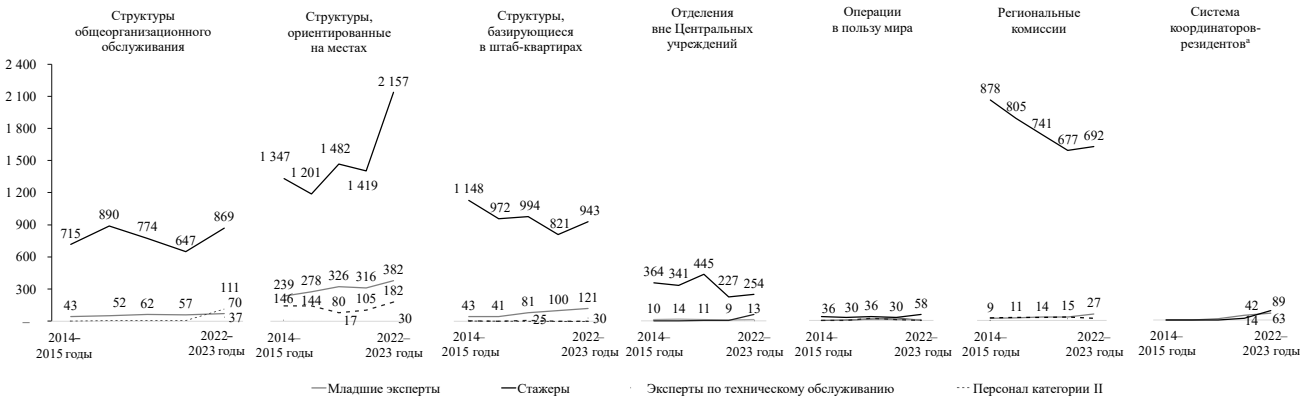
54. Такие структуры, ориентированные на работу на местах, как ДОП, УКГВ, УВКПЧ, ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН, неизменно остаются основными центрами привлечения всех видов безвозмездно предоставляемого персонала, демонстрируя постоянный рост за последние пять двухгодичных периодов, даже во время пандемии (см. рисунок 4). Среди безвозмездно предоставляемого персонала, привлекаемого в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, структуры, ориентированные на работу на местах, принимали 55,2 процента младших экспертов, 42,6 процента стажеров, 25,9 процента экспертов по техническому сотрудничеству и 51,3 процента персонала категории II. Это объясняется широко признанными мандатами структур в таких областях, как права человека, гуманитарные вопросы, политические вопросы и охрана окружающей среды, а также их широким присутствием в различных местах службы.

55. Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах, такие как МОМУТ и ЮНКТАД, отделения вне Централных учреждений, такие как ЮНОН и ЮНОВ, региональные комиссии, включая ЕЭК и ЭКЛАК, и система координаторов-резидентов⁵ отметили увеличение числа стажеров по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. На ДЭСВ, ЮНКТАД и МОМУТ приходилось 51,9 процента стажеров в структурах, базирующихся в штаб-квартирах, в то время как ЭСКАТО принимала 49,4 процента стажеров в региональных комиссиях. В структурах общеорганизационного обслуживания, таких как ДГК, ДОП

⁵ С 1 января 2022 года система координаторов-резидентов перешла на использование стажеров в Секретариате Организации Объединенных Наций, используя ЮНОН в качестве основного поставщика услуг.

и УПВ, также наблюдался рост численности безвозмездно предоставляемого персонала, особенно стажеров, хотя этот рост был менее заметным по сравнению с другими группами структур (информацию о структурах Секретариата в разбивке по типам см. в приложении VII).

Рисунок 4
Численность безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов в разбивке по категориям персонала и типу структур



^a Данные за двухгодичный период 2018–2019 годов недоступны, поскольку в 2019 году система координаторов-резидентов была интегрирована в Секретариат Организации Объединенных Наций.

56. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов безвозмездно предоставляемый персонал приняли у себя 75 структур, что больше 68 структур в период 2020–2021 годов (см. таблицу 2). В указанном двухгодичном периоде безвозмездно предоставляемый персонал впервые приняли у себя ГАПНС, НККР, НМРМ, МООНРЗС, КСПГС-АР, КСПГС-Мьянма, РЦОЭ, ЮНАКРТ, ЮНИТАД, ЮНИТАМС, МООНСОМ и МБОУОН. Среди безвозмездно предоставляемого персонала, привлеченного этими структурами, большинство составляли стажеры (52), за которыми следовали безвозмездно предоставляемый персонал категории II (24) и младшие эксперты (10). Этот рост объясняется новыми мандатами, предоставленными структурам Секретариата, повышением осведомленности структур о порядке безвозмездного предоставления персонала, а также оптимизацией административных процессов и систем поддержки для привлечения такого персонала и управления им.

Таблица 2
Число структур, привлекавших безвозмездно предоставляемый персонал, за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по категориям персонала

	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Младшие эксперты	29	29	40	49	50
Стажеры	40	39	53	52	63
Эксперты по техническому сотрудничеству	8	6	10	18	16
Безвозмездно предоставляемый персонал категории II	5	7	9	8	18
Всего	43	41	57	68	75

Примечание: итоговое число рассчитано путем подсчета отдельных структур.

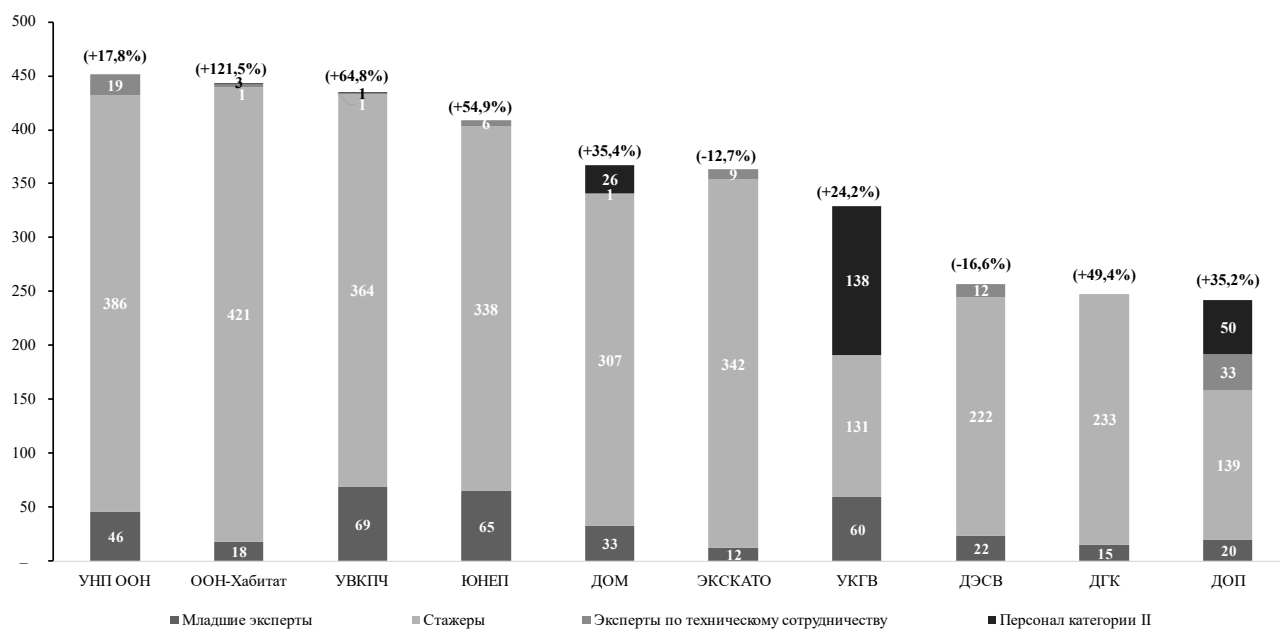
57. На рисунке 5 представлены 10 структур с наибольшей численностью безвозмездно предоставляемого персонала в двухгодичный период 2022–2023 годов, что составляет 57,5 процента от общего числа. Хотя перечень структур с наибольшей численностью безвозмездно предоставляемого персонала остался таким же, как и в предыдущем двухгодичном периоде, произошли изменения в их доле безвозмездно предоставляемого персонала, что привело к изменению порядка их расположения. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов большая часть безвозмездно предоставляемого персонала приходилась на УНП ООН, ООН-Хабитат, УВКПЧ, ЮНЕП и ДОП, которых объединяет то, что они являются структурами, ориентированными на работу на местах, и в основном занимаются осуществлением проектов.

58. В этих структурах наибольшую долю безвозмездно предоставляемого персонала по-прежнему составляли стажеры, причем большинство стажеров принимала ООН-Хабитат, за которой следовали УНП ООН, УВКПЧ и ЭСКАТО. При этом на долю УВКПЧ, ЮНЕП и УКГВ приходилось большинство младших экспертов, а на УКГВ и ДОП приходилась наибольшая доля безвозмездно предоставляемого персонала категории II.

Рисунок 5

10 структур с наиболее высокой численностью безвозмездно предоставленного персонала, 2022–2023 годы

(Контингент: 3543 сотрудника)



Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

Число контрактов в разбивке по местам службы

59. В таблице 3 представлены 10 мест службы с наиболее высокой численностью безвозмездно предоставляемого персонала за двухгодичный период 2022–2023 годов. Нью-Йорк лидирует по численности безвозмездно предоставляемого персонала, включая наибольшую концентрацию стажеров, младших экспертов и безвозмездно предоставляемого персонала категории II. На три места службы — Нью-Йорк (34,5 процента), Женеву (16,1 процента) и Найроби (10,9 процента) — в совокупности приходилось 61,5 процента всего

безвозмездно предоставляемого персонала в Секретариате. Такое распределение соответствует тому, что в этих местах службы также работает наибольшее число штатных сотрудников. При этом операции по поддержанию мира входят в 10 мест службы с наиболее высокой численностью персонала, но не входят в 10 мест службы с наиболее высокой численностью безвозмездно предоставляемого персонала. Это объясняется тем, что Программа стажировок Секретариата Организации Объединенных Наций, в рамках которой привлекается наибольшая доля безвозмездно предоставляемого персонала, не доступна в местах службы, отнесенных к категории «несемейных».

60. Энтеббе (Уганда), Бангкок и Инчхон (Республика Корея) занимают особое место в плане привлечения экспертов по техническому сотрудничеству в таких областях, как экологическая политика, регулирование цифровой торговли, региональное сотрудничество в сфере торговли и инвестиций, портовая инфраструктура и материально-техническое обеспечение, экологичный транспорт, борьба с транснациональной организованной преступностью и правоприменительная деятельность в области морского права. Сантьяго и Энтеббе вошли в 10 мест службы с наиболее высокой численностью безвозмездно предоставляемого персонала в указанном двухгодичном периоде. Это изменение было обусловлено увеличением числа стажеров в Сантьяго и привлечением впервые безвозмездно предоставляемого персонала в Энтеббе, главным образом экспертов по техническому сотрудничеству, которые выступали в качестве инструкторов на практикуме для миротворческих операций.

Таблица 3

10 мест службы с наибольшей численностью безвозмездно предоставленного персонала, 2022–2023 годы

(Контингент: 5226 сотрудников)

Место службы	Младшие эксперты	Стажеры	Эксперты по техническому сотрудничеству	Безвозмездно предоставляемый персонал категории II	Всего
Нью-Йорк	276 (+13,6%)	1 718 (+51,0%)	1 (-97,4%)	132 (+1000,0%)	2 127 (+48,5%)
Женева	116 (+43,2%)	864 (+44,2%)	10 (-23,1%)	2 (неприменимо)	992 (+42,9%)
Найроби	64 (+23,1%)	597 (+63,1%)	7 (+250,0%)	2 (0,0%)	670 (+58,8%)
Вена	51 (+15,9%)	481 (+55,2%)	10 (+100,0%)	0 (0,0%)	542 (+51,0%)
Бангкок	24 (+60%)	314 (-5,7%)	14 (+16,7%)	3 (неприменимо)	355 (-1,4%)
Бейрут	5 (0,0%)	177 (+47,5%)	– 0 (0,0%)	2 (-33,3%)	184 (+43,8%)
Гаага	2 (+100,0%)	115 (+18,6%)	– 0 (0,0%)	0 (0,0%)	117 (+19,4%)
Инчхон	– 0 (0,0%)	84 (-11,6%)	14 (+133,3%)	0 (0,0%)	98 (-3,0%)
Сантьяго	– 0 (0,0%)	88 (+120,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	88 (+120,0%)
Энтеббе	2 (н/п)	10 (н/п)	31 (н/п)	10 (н/п)	53 (н/п)

Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

«Неприменимо» (н/п) означает, что безвозмездно предоставляемый персонал не привлекался в предыдущий двухгодичный период и поэтому статистические данные для сравнения отсутствовали.

Число контрактов в разбивке по сетям должностей

61. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов младшие эксперты и стажеры представляли собой две самые большие категории безвозмездно предоставляемого персонала и оказывали свои услуги в различных сетях должностей. Наибольшая доля стажеров была занята в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития, за которой следуют сеть должностей сотрудников по вопросам управления и административного

руководства и сеть должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам. 44,7 процента младших экспертов привлекались в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам. Примечательно, что доля младших экспертов в сети должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства была относительно низкой — 9,8 процента, несмотря на то что эта сеть должностей пользуется популярностью у стажеров (см. рисунок 6).

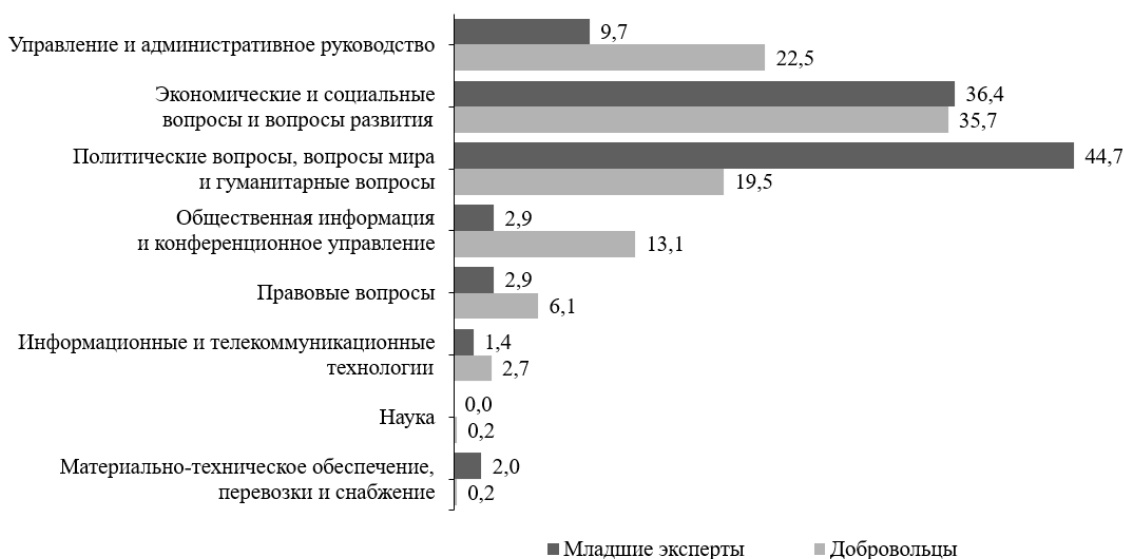
62. Стажеры в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития были в основном сосредоточены в Найроби (24,7 процента), Нью-Йорке (23,1 процента) и Женеве (17,1 процента). Самая большая доля стажеров в сети должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства приходилась на Вену (37,9 процента), Нью-Йорк (28,2 процента) и Найроби (11 процентов). В то же время стажеры, привлекаемые в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам, чаще всего базировались в Нью-Йорке (45,8 процента) и Женеве (43,4 процента).

63. Младшие эксперты в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам в основном базировались в Нью-Йорке (51,5 процент) и Женеве (20,1 процента), а эксперты в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития — в Найроби (21,4 процента), Нью-Йорке (19,4 процента), Женеве (17,1 процента) и Вене (14,3 процента).

Рисунок 6

Доля младших экспертов и стажеров, в разбивке по сетям должностей, 2022–2023 годы

(В процентах, контингент: 5802 сотрудника)



Переход младших экспертов на штатные должности

64. На рисунке 7 представлено число младших экспертов, которые были набраны на штатные должности в тот или иной момент времени за последние пять двухгодичных периодов. В связи с этим 36,9 процента (966) всех младших экспертов, привлеченных за последние пять двухгодичных периодов, перешли на штатные должности, и из них 72,6 процента получили срочные контракты, то

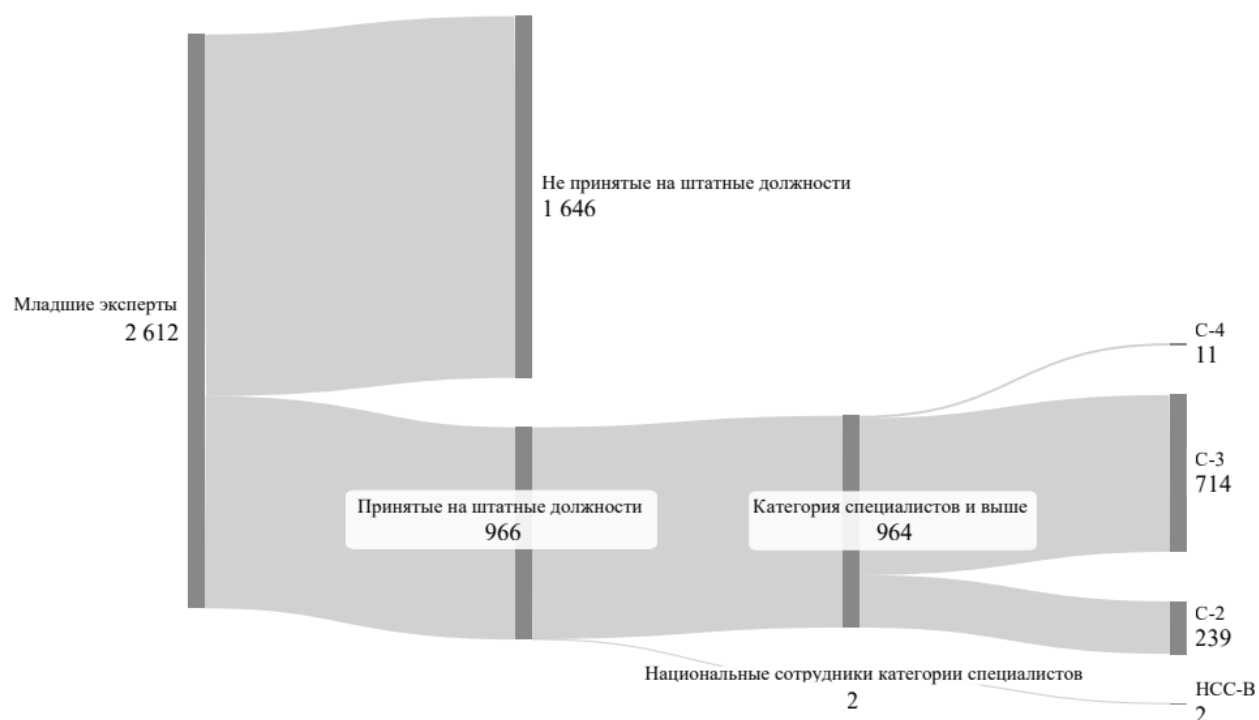
есть их набор на штатную должность осуществлялся в соответствии с системой отбора персонала (см. [ST/AI/2010/3/Rev.3](#)). Все назначения, кроме двух, относились к категории специалистов: 1,1 процента — на уровне С-4, 73,9 процента — на уровне С-3 и 24,7 процента — на уровне С-2.

65. В соответствии с общим географическим распределением контингента младших экспертов (см. рисунок 8), большинство младших экспертов, которые перешли на штатные должности, были из Европы (72,9 процента), за которой следовали Азия (22 процента), Африка (2,7 процента) и Америка (2,4 процента), и 65 процентов были женщинами, а 87,9 процента были из развитых стран. Эти показатели отражают общий состав контингента младших экспертов, которые в основном субсидируются развитыми странами. Создание в 2015 году Целевого фонда для кандидатов из развивающихся стран способствует увеличению числа младших экспертов из развивающихся стран.

Рисунок 7

Число младших экспертов, которые были назначены в качестве штатных сотрудников в тот или иной момент времени в течение последних пяти двухгодичных периодов, в разбивке по категориям персонала и классам должностей

(Контингент: 2612 сотрудников)



66. При переходе на штатные должности только в 3,3 процента случаев (32) должности заняли новые сотрудники с географическим статусом, которые распределились по странам гражданства следующим образом: недопредставленные страны (40,6 процента), страны, представленные в пределах нормы (25 процентов), и перепредставленные страны (34,4 процента).

67. Большинство назначений младших экспертов на штатные должности было произведено в Нью-Йорке (46 процентов) и Женеве (15 процентов) в основном в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и

гуманитарным вопросам (46,8 процента), сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития (34,3 процента) и сети должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства (9,8 процента), что соответствует направлениям их деятельности в рамках программы младших экспертов.

68. Среди младших экспертов, набранных на штатные должности в тот или иной момент в течение последних пяти двухгодичных периодов, 71,1 процента относились к возрастной группе 25–34 лет, а 28,9 процента — к возрастной группе 35–49 лет.

69. Средний возраст бывших младших экспертов, назначенных на штатные должности уровня С-2, составлял 33,2 года, что несколько моложе среднего возраста поступления на работу в Секретариат, составляющего 34,4 года⁶. На уровне С-3 их средний возраст также составлял 33,2 года, по сравнению со средним возрастом поступления на работу в Секретариат, составляющим 40,3 года⁶.

70. Аналогичный анализ назначений стажеров на штатные должности пока невозможен, поскольку данные о стажерах в прошлом не были последовательно занесены в системы общеорганизационного планирования ресурсов. В связи с этим потребуются тщательно проверить данные о стажерах, внесенные вручную, для точного сопоставления с информацией о персонале в системе общеорганизационного планирования ресурсов. В текущем отчетном двухгодичном периоде были предприняты усилия по устранению этого пробела в документации в системах общеорганизационного планирования ресурсов.

С. Географический состав

71. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов число стран, представленных среди безвозмездно предоставляемого персонала в Секретариате, выросло со 149 до 165 (см. таблицу 4). В приведенных ниже результатах анализа особое внимание уделяется стажерам и младшим экспертам, поскольку на их долю приходится 92,4 процента всего безвозмездно предоставляемого персонала.

72. Стажеры оставались самой разнообразной группой, представляя 156 стран, что значительно больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, в основном благодаря целенаправленным информационно-пропагандистским инициативам и режиму удаленной работы:

- в двухгодичный период 2022–2023 годов впервые за последние пять двухгодичных периодов оказывали своих услуги стажеры из Антигуа и Барбуды, Вануату и Сейшельских островов;
- впервые с двухгодичного периода 2014–2015 годов были приняты стажеры из Андорры и Омана;
- впервые с двухгодичного периода 2016–2017 годов были привлечены стажеры из Чада и Мали;
- если в предыдущий двухгодичный период к Организации впервые присоединились стажеры из Мавритании и Мальдивских Островов, то в двухгодичном периоде 2022–2023 годов стажеров из этих стран не привлекались.

⁶ По состоянию на 31 декабря 2023 года. За исключением сотрудников, нанятых в качестве временного персонала для обслуживания заседаний.

73. Среди безвозмездно предоставляемого персонала категории II число представленных стран увеличилось с 41 до 86 (см. приложение II, в котором приводится информация о безвозмездно предоставляемом персонале в разбивке по странам гражданства и категориям).

Таблица 4

Число стран, представленных среди безвозмездно предоставляемого персонала, за последние пять двухгодичных периодов

	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Младшие эксперты	21	30	41	44	45
Стажеры	150	150	147	145	156
Эксперты по техническому сотрудничеству	10	13	22	24	23
Безвозмездно предоставляемый персонал категории II	45	49	45	41	86
Всего	150	153	149	149	165

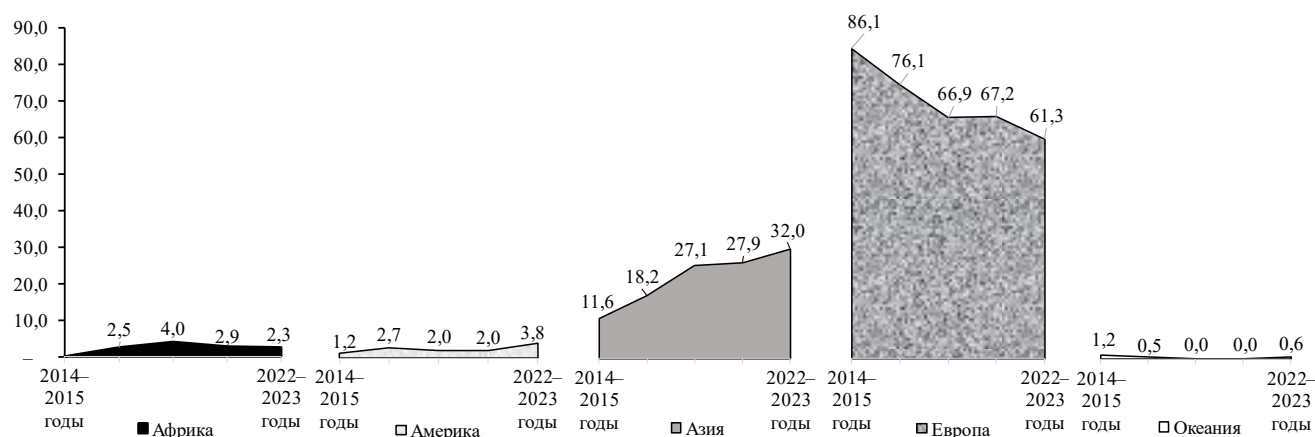
Примечание: итоговое число рассчитано путем подсчета отдельных стран.

74. На рисунках 8 и 9 представлен географический состав контингента младших экспертов и стажеров за последние пять двухгодичных периодов. Хотя большинство младших экспертов традиционно были из Европы, за последний двухгодичный период несколько расширилась представленность других регионов. Это во многом объясняется увеличением числа стран-доноров и инициативами, направленными на повышение уровня географического разнообразия среди младших экспертов. За последние пять двухгодичных периодов доля младших экспертов, страна гражданства которых находится в Европе, сократилась с 86,1 процента до 61,3 процента в двухгодичном периоде 2022–2023 годов.

Рисунок 8

Доля младших экспертов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах)



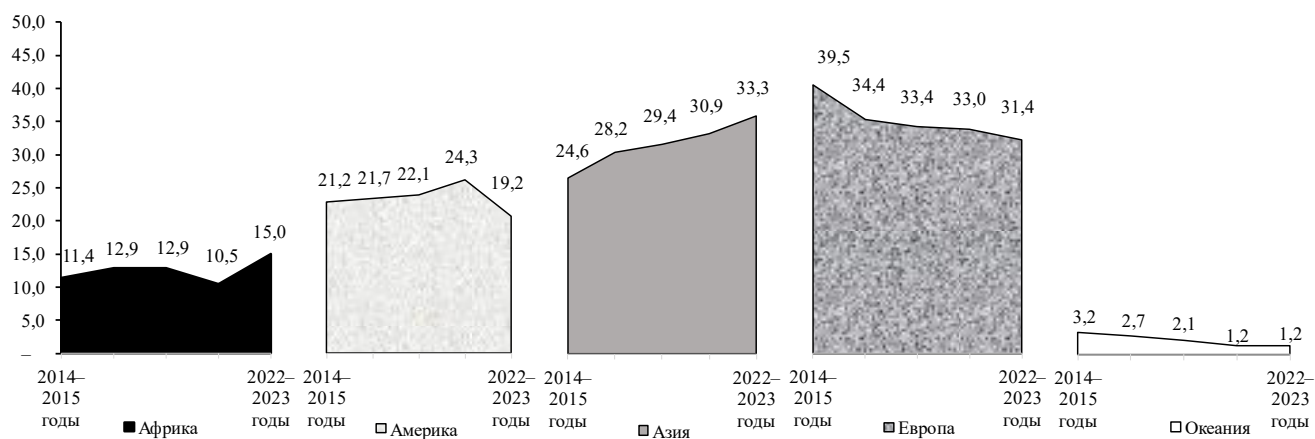
Примечание: вышеуказанные группы стран в разбивке по географическим регионам используются ДЭСВ ООН при подготовке отчетности о прогрессе в достижении целей в области устойчивого развития по всему миру в своих публикациях и базах данных (более подробную информацию см. на сайте: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>). Некоторые процентные показатели в сумме могут не составлять 100 процентов из-за округления и исключения лиц без гражданства.

75. Если в двухгодичном периоде 2020–2021 годов больше всего стажеров было из Европы (33 процента), за которой следовала Азия (30,9 процента), то в двухгодичном периоде 2022–2023 годов состав изменился: наиболее широко представлена Азия (33,3 процента), за которой следует Европа (31,4 процента).

Рисунок 9

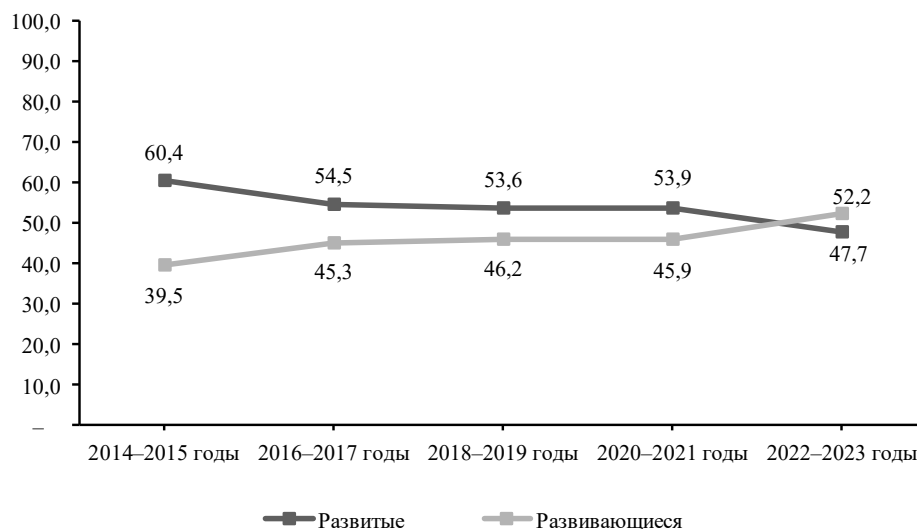
Доля стажеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах)



76. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов впервые на Секретариат пришла наибольшая доля стажеров (52,2 процента), страны гражданства которых находились в развивающихся регионах. Это свидетельствует о сохранении тенденции, наблюдавшейся в предыдущие двухгодичные периоды, когда разрыв между числом стажеров из развивающихся стран и из развитых стран заметно сократился (см. рисунок 10). Это изменение объясняется постоянными целенаправленными информационно-пропагандистскими инициативами и переходом на удаленную работу после пандемии.

Рисунок 10
Доля стажеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по экономическим группам
 (В процентах)



Примечание: в системе Организации Объединенных Наций отсутствует определение развивающихся и развитых стран (или регионов). С 2017 года в Докладе о целях в области устойчивого развития и в статистическом приложении к ежегодному докладу Генерального секретаря о прогрессе в достижении целей в области устойчивого развития используются только географические регионы без ссылки на эти две группы — развитые и развивающиеся регионы. Поскольку в прошлые двухгодичные периоды были представлены данные о стажерах в разбивке по развитым и развивающимся странам, в настоящем докладе используется прежняя классификация, включая любые обновления. Обновленная классификация развитых и развивающихся регионов, используемая в настоящем докладе, составлена по состоянию на май 2022 года в дополнение к используемой в прошлом классификации, принятой в декабре 2021 года. Более подробную информацию см. по ссылке: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49>.

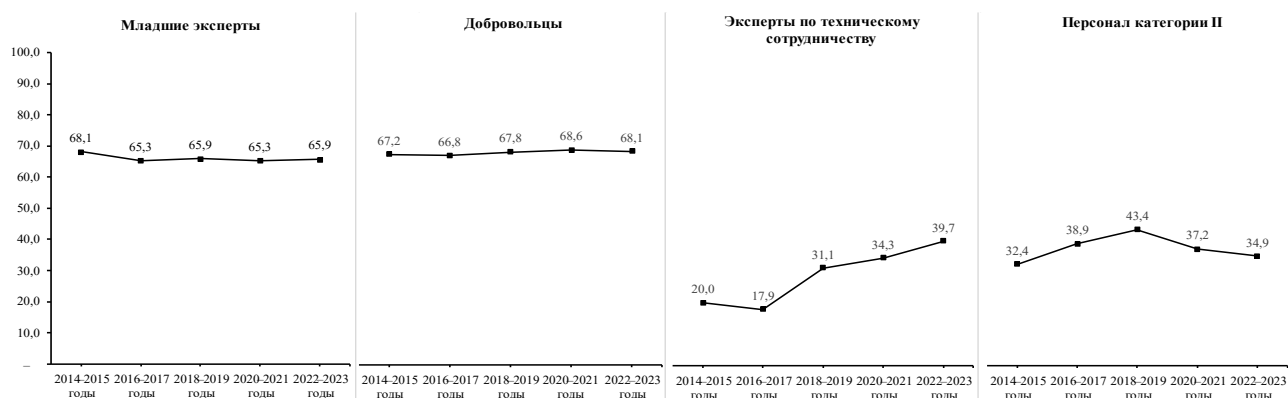
D. Гендерный состав

77. За последние пять двухгодичных периодов самая высокая доля женщин неизменно наблюдается среди младших экспертов и стажеров, при этом их доля среди экспертов по техническому сотрудничеству и безвозмездно предоставляемого персонала категории II остается низкой. В двухгодичный период 2022–2023 годов доля женщин среди экспертов по техническому сотрудничеству увеличилась на 15,7 процента, в то время как их доля среди безвозмездно предоставляемого персонала категории II сократилась на 6,2 процента (см. рисунок 11). Безвозмездно предоставляемый персонал категории II часто выполняет срочные временные задания, которые могут потребовать быстрого развертывания, в таких областях, как управление информацией, гуманитарные вопросы, инженерные работы и обеспечение безопасности. Характер этих функций и предъявляемые требования могут способствовать низкому уровню представленности женщин в этой группе.

Рисунок 11

Доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов

(В процентах)



78. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов наибольшая доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала (68,6 процента) приходилась на структуры, базирующиеся в штаб-квартирах (см. таблица 4). Большинство из них (62,1 процента) работали в ДЭСВ, ЮНКТАД, МОМУТ и КГС. За ними следуют структуры, ориентированные на работу на местах, и система координаторов-резидентов; 78,1 процента женщин в структурах, ориентированных на работу на местах, принимали у себя УВКПЧ, ООН-Хабитат, УНП ООН, ЮНЕП и ДОП. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов доля женщин в операциях в пользу мира снизилась, отчасти потому, что в этих структурах наименее распространен режим удаленной работы, что может быть связано с характером работы, требующей присутствия на месте и непосредственного участия в районах конфликта или постконфликтных районах (см. таблицу 5).

Таблица 5

Доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур

(В процентах)

Тип структуры	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Структуры общеорганизационного обслуживания	72,6	69,1	70,4	64,1	61,8
Структуры, ориентированные на работу на местах	66,0	62,9	66,5	68,3	67,3
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	67,0	67,0	67,1	66,2	68,6
Отделения вне Центральных учреждений	64,2	67,9	63,9	68,8	64,3
Операции в пользу мира	67,6	71,4	62,7	70,8	55,4
Региональные комиссии	59,0	61,3	63,8	63,2	60,7
Система координаторов-резидентов	н/п	н/п	88,9	62,5	67,1

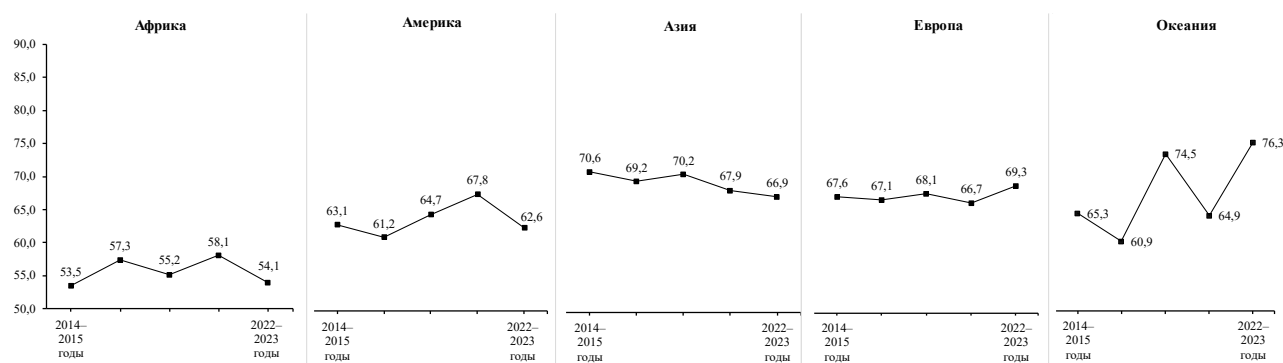
Примечание: 1 января 2019 года система координаторов-резидентов официально перешла из ведения ПРООН в Секретариат Организации Объединенных Наций. Таким образом, «неприменимо» (н/п) относится к тем двухгодичным периодам, по которым данные о безвозмездно предоставляемом персонале отсутствуют.

79. Увеличение числа женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала из разных географических регионов с годами демонстрирует различные тенденции. Доля женщин из Африки колебалась между 53,5 и 58,1 процентами. Намети́лась тенденция к расширению представленности женщин из Европы в текущем двухгодичном периоде. Доля женщин из Азии оставалась относительно высокой и стабильной. Наблюдается постоянное повышение уровня представленности женщин из Америки, за исключением текущего двухгодичного периода. Наблюдались значительные колебания из-за относительно небольшого числа стажеров из Океании, но в итоге в двухгодичном периоде 2022–2023 годов доля женщин из этого региона увеличилась до 76,3 процента, что является самым высоким показателем среди всех регионов (см. рисунок 12).

Рисунок 12

Доля женщин среди безвозмездно предоставляемого персонала за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах)



Е. Возрастной состав

80. В настоящем разделе рассматривается динамика изменений возрастного состава контингента младших экспертов и стажеров, которые составляют самую многочисленную категорию безвозмездно предоставляемого персонала, и возможности для будущего привлечения сотрудников.

81. Средний возраст младших экспертов, привлеченных в Секретариате в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, составлял 30,8 года. Это на 0,5 года больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, когда их средний возраст составлял 30,3 года.

82. Средний возраст стажеров, привлеченных в Секретариате в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, составлял 25,6 года. Это на 0,3 года больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, когда их средний возраст составлял 25,3 года.

83. Многие страны-доноры требуют, чтобы кандидаты на должности младших экспертов были моложе 32 лет, хотя возрастные ограничения могут меняться в зависимости от конкретной страны. Возраст сотрудников этой категории за последние два двухгодичных периода варьировался от 29 до 46 лет. Большинство привлеченных младших экспертов относились к возрастной группе 29–33 лет, что на 24,8 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде.

84. Большинство младших экспертов, относящихся к различным возрастным группам, работали в структурах, ориентированных на работу на местах, и структурах, базирующихся в штаб-квартирах, в основном в сети должностей

сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам и сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития, и преимущественно в местах службы в Нью-Йорке и Женеве. Доля младших экспертов в возрасте 34 лет и старше в сети должностей сотрудников по управлению и административному руководству, была значительно выше — 20 процентов по сравнению с 8 процентами для тех, кто моложе 34 лет. Большинство младших экспертов в этой сети субсидировались Финляндией (19,1 процента), Германией (19,1 процента), Швецией (19,1 процента) и Японией (14,3 процента).

85. Возраст стажеров, привлекавшихся в указанном двухгодичном периоде, варьировался от 19 до 54 лет. Программа стажировок Секретариата Организации Объединенных Наций не имеет конкретных возрастных ограничений. Право на участие имеют кандидаты, которые либо зачислены в программу повышения квалификации, либо находятся на последнем курсе бакалавриата, либо окончили бакалавриат или программу повышения квалификации не более одного года назад. За последние два двухгодичных периода большинство стажеров относились к возрастной группе 24–28 лет (47–49 процентов), и за ними следовали стажеры в возрасте 19–23 лет (33–38 процентов).

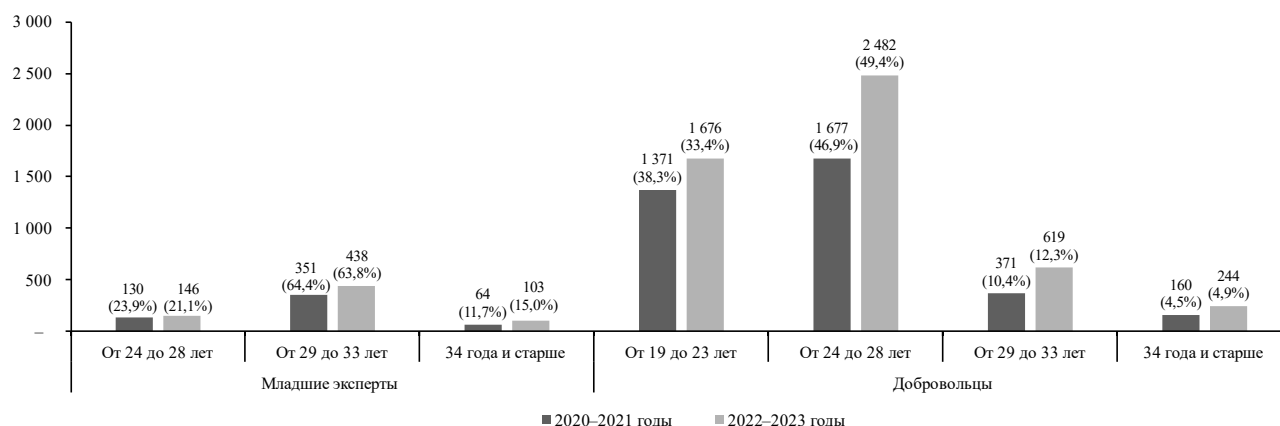
86. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов несколько увеличилась доля стажеров в возрасте 34 лет и старше (с 4,5 до 4,9 процента). Это может быть связано с несколькими факторами, включая смену профессии, возвращение к получению образования, расширение возможностей для удаленной работы или поиск новых возможностей в условиях неопределенности на рынке труда после пандемии. Поэтому стажеры более старшего возраста, возможно, стремились занять эти должности, чтобы приобрести новые навыки, сменить профессиональную сферу или адаптироваться к меняющейся ситуации в сфере занятости (см. рисунок 13).

87. Наибольшую долю стажеров в возрасте 19–23 лет и 24–28 лет составляли женщины, которые работали в структурах, ориентированных на работу на местах, преимущественно в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития и сети должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства и в местах службы в Нью-Йорке и Женеве.

88. Кроме того, в разных возрастных группах наблюдались различные закономерности. Стажеры в возрасте 19–23 лет были в основном из развитых стран (52,9 процента), и в наибольшей степени среди них была представлена Европа (35,6 процента). В отличие от них, стажеры в возрасте 24–28 лет были в основном из развивающихся стран (52,3 процента), и в наибольшей степени среди них была представлена Азия (33,3 процента). Эта демографическая тенденция свидетельствует о различных закономерностях в том, что касается участия в стажировках, для этих возрастных групп, что, возможно, отражает различия в сроках получения образования и начале карьеры в разных экономических контекстах и географических регионах.

Рисунок 13

Число и доля стажеров и младших экспертов за последние два двухгодичных периода, в разбивке по возрастным группам



III. Пенсионеры

89. В настоящем разделе представлен анализ контингента пенсионеров, привлеченных в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, и отмечаются значимые тенденции, наблюдавшиеся за последние двухгодичные периоды.

90. Контингент сотрудников пенсионного возраста включает три различные категории: пенсионеры, не вышедшие на пенсию бывшие сотрудники и сотрудники, оставленные на службе после достижения возраста обязательного выхода на пенсию.

91. Под пенсионером понимается «сотрудник в возрасте 55 лет и старше, который, проработав в Организации свыше пяти лет, получает пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций» (в соответствии с определением, содержащимся в документе A/53/526, п. 4).

92. Не вышедшие на пенсию бывшие сотрудники — это бывшие сотрудники, которые достигли установленного возраста выхода на пенсию или превысили его и которые предпочли получить расчет при выходе в отставку и были повторно наняты на шесть месяцев или более длительный срок в течение отчетного периода⁷. Расчет при выходе в отставку выплачивается участникам Пенсионного фонда, которые при выходе в отставку не достигли установленного

⁷ Обычный возраст выхода на пенсию определяется датой начала зачитываемого для пенсии срока службы в качестве участника Пенсионного фонда независимо от даты вступления в силу его назначения в организации-работодателе. Поэтому, если сотрудник назначен участвующей организацией Пенсионного фонда до 1 января 1990 года или до 1 января 2014 года, но его участие в Фонде в соответствии с Положениями Фонда начинается или возобновляется только 1 января 1990 года или позднее этой даты, но до 1 января 2014 года, или 1 января 2014 года или позднее, то обычный возраст выхода на пенсию этого участника составляет 62 и 65 лет соответственно (см. приложение I к Административным правилам Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций).

возраста выхода на пенсию или достигли установленного возраста выхода на пенсию или превысили его, но не имеют права на получение пенсионного пособия⁸.

93. Сотрудник остается на службе после достижения возраста обязательного выхода на пенсию, когда: а) не удалось своевременно найти квалифицированного кандидата для выполнения соответствующих должностных функций или б) сохранение сотрудника отвечает интересам Организации с учетом потребностей соответствующей службы⁹.

94. Три описанные выше категории используются исключительно для определения численности сотрудников пенсионного возраста, а именно: тех, кто получает пенсионное пособие, и тех, кто получил расчет при выходе в отставку. Поэтому для целей анализа они были объединены в одну категорию «Пенсионеры».

95. Пенсионеры могут привлекаться в Секретариат в трех различных форматах в качестве: а) штатных сотрудников, б) консультантов или с) индивидуальных подрядчиков. Чтобы лучше понять тенденции и факторы, определяющие привлечение пенсионеров, в настоящем разделе основное внимание уделяется типу их назначения. Поскольку пенсионеры могут быть задействованы несколько раз в разных форматах, в соответствующих случаях указывается количество контрактов в разбивке по типу назначения.

А. Обобщенная информация о тенденциях

96. В текущем двухгодичном периоде число пенсионеров, привлеченных в Секретариате, выросло на 14,2 процента. Это был ожидаемый рост, так как в предыдущий двухгодичный период число контрактов с пенсионерами упало до самого низкого уровня из-за пандемии. Большинство пенсионеров заняты в сферах, связанных с лингвистическим обслуживанием, общественной информацией и конференционным управлением, и причиной такого снижения стала отмена заседаний и конференций, чтобы сдержать распространение COVID-19. Как и в предыдущие двухгодичные периоды, значительная часть контрактов с пенсионерами (53,3 процента в качестве штатных сотрудников и 47,7 процента в качестве индивидуальных подрядчиков) была связана с лингвистическим обслуживанием, общественной информацией и конференционным управлением.

97. Среднее количество отработанных дней на одного сотрудника составило 44,3 дня, что на 2,6 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, и соответствует тенденции возобновления активной работы после пандемии.

98. В 83 структурах Секретариата из 1024 пенсионеров 56,8 процента привлекались в качестве штатных сотрудников, 22,1 процента — в качестве консультантов и 21,1 процента — в качестве индивидуальных подрядчиков.

99. Большинство назначений (61,2 процента) приходилось на структуры общеорганизационного обслуживания, причем на ДГАКУ приходилось 53,3 процента, в основном в связи с привлечением временного персонала для обслуживания заседаний по мере необходимости в периоды пиковой нагрузки.

100. Число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве штатных сотрудников, увеличилось во всех типах структур, особенно в структурах

⁸ В соответствии со статьей 31 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

⁹ Критерии для удержания сотрудников см. в [ST/AI/2003/8](#), [ST/AI/2003/8/Amend.1](#) и [ST/AI/2003/8/Amend.2](#).

общеорганизационного обслуживания (74 процента), структурах, ориентированных на работу на местах (39,9 процента), и операциях в пользу мира (101,6 процента), что объясняется растущими оперативными потребностями в ходе восстановления после пандемии, для которого требуются опытные сотрудники на пенсии для устранения нехватки кадров и обеспечения бесперебойного осуществления важнейших операций. На долю ДГАКУ приходится 81,1 процента контрактов с пенсионерами в структурах общеорганизационного обслуживания, причем 97 процентов из них составляли контракты временного персонала для обслуживания заседаний в связи с возросшим спросом после пандемии COVID-19.

101. Число пенсионеров, привлеченных в качестве консультантов, возросло в структурах общеорганизационного обслуживания (25 процентов) и в системе координаторов-резидентов (185,7 процента) в связи с увеличением объема их основной работы, но сократилось в структурах, ориентированных на работу на местах (30 процентов), структурах, базирующихся в штаб-квартирах (18,7 процента), и в региональных комиссиях (44,6 процента) в связи с принятием мер по сокращению расходов и неизменными общеорганизационными указаниями о сокращении масштабов использования консультантов, а также усилиями по наращиванию внутреннего потенциала.

102. Число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве индивидуальных подрядчиков, значительно сократилось в операциях в пользу мира (61,4 процента) и региональных комиссиях (59 процентов).

103. На Нью-Йорк, Женеву, Вену и Найроби пришлось 80,5 процента всех контрактов с пенсионерами.

104. Наибольшее число контрактов приходилось на сеть должностей сотрудников по вопросам общественной информации и конференционного управления (64,3 процента), сеть должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства (12,2 процента) и сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития (9,5 процента).

105. Увеличилось число пенсионеров, занятых на руководящих должностях, причем наибольшая доля приходится на операции в пользу мира (31,6 процента). Из этих сотрудников 21,1 процента работали по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время, т. е. они работали на непостоянной основе или по вызову и получали оплату только за отработанные дни или часы, а не регулярную зарплату.

106. Число стран, представленных среди пенсионеров, увеличилось со 115 до 118, при этом впервые привлекались пенсионеры из Коста-Рики, Кыргызстана, Литвы, Малави, Мьянмы и Таджикистана.

107. Доля пенсионеров из стран Африки увеличилась с 16,1 до 19,6 процента, причем 20 процентов из них приходится на ДГАКУ.

108. Доля женщин среди пенсионеров составляла 41,9 процент, что на 13,9 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, что позволило достичь гендерного паритета среди индивидуальных подрядчиков.

В. Контингент

109. В предыдущий двухгодичный период количество контрактов с пенсионерами было самым низким из-за пандемии. Большинство пенсионеров были заняты в сферах, связанных с лингвистическим обслуживанием, общественной информацией и конференционным управлением, и причиной такого сокращения

стала отмена заседаний и конференций, чтобы сдержать распространение COVID-19. В двухгодичный период 2022–2023 годов число задействованных в Секретариате пенсионеров выросло на 14,2 процента и составило в общей сложности 1024 человека, в среднем отработавших 44,3 дня за контракт (см. таблицу 6).

Таблица 6

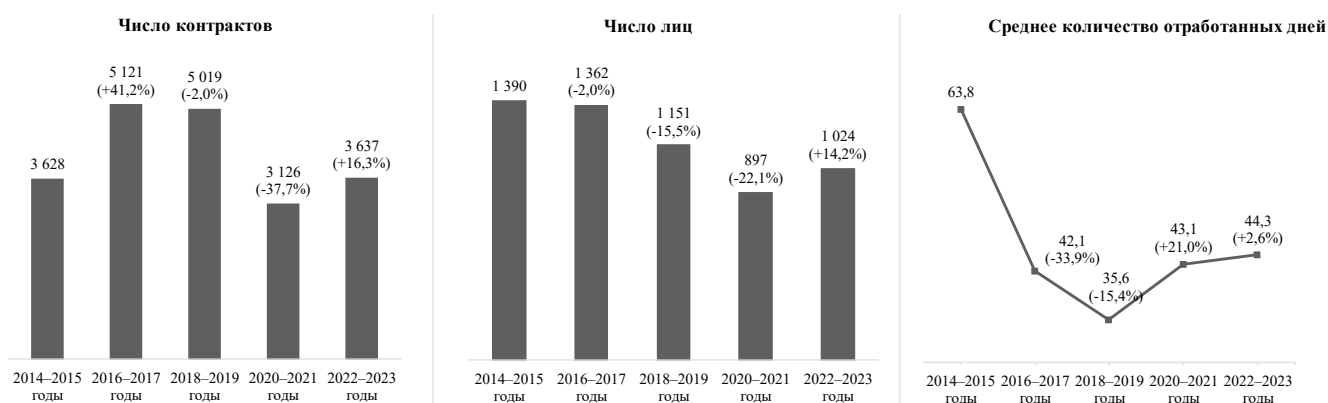
Число контрактов с пенсионерами, 2022–2023 годы

Контингент	Число сотрудников	Число контрактов	Среднее количество отработанных дней
Пенсионеры	1 024 (+14,2%)	3 637 (+16,3%)	44,3 (+2,6%)

Примечание: к категории пенсионеров относятся пенсионеры, не вышедшие на пенсию бывшие сотрудники и сотрудники, оставленные на службе после достижения возраста выхода на пенсию. В скобках указано изменение в процентах по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

110. Как видно из рисунка 14, число пенсионеров, число контрактов и среднее количество отработанных дней достигли максимального значения в двухгодичные периоды 2014–2015 или 2016–2017 годов, после чего резко снизились до минимальных уровней в двухгодичный период 2020–2021 годов из-за пандемии COVID-19, а затем вновь выросли в двухгодичный период 2022–2023 годов.

Рисунок 14

Число пенсионеров, количество контрактов с ними и среднее количество отработанных дней за контракт за последние пять двухгодичных периодов

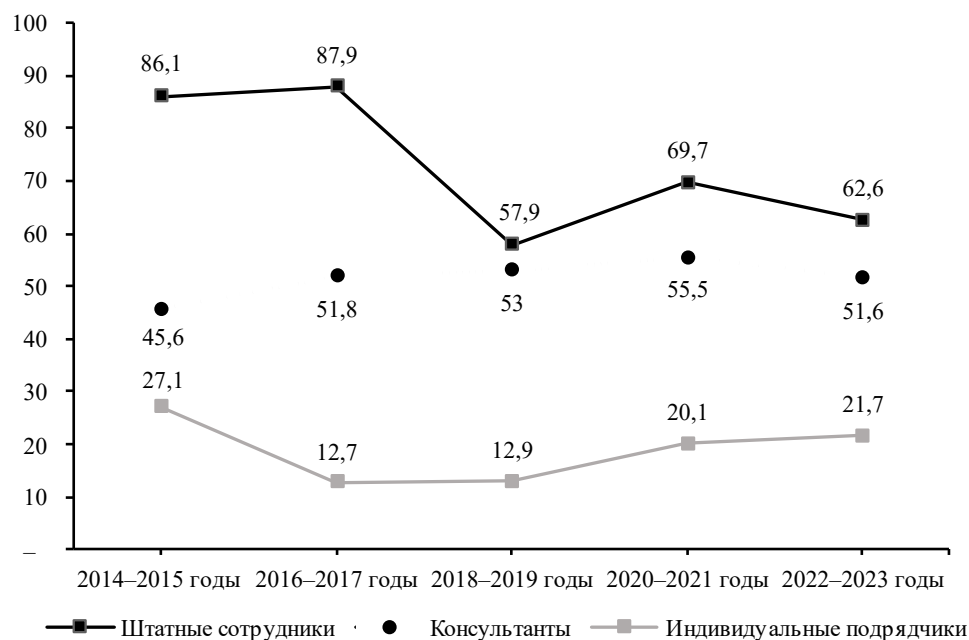
Примечание: в скобках указано изменение в процентах по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом.

111. На рисунке 15 показано, что средняя продолжительность службы за контракт варьируется в зависимости от типа назначения. Пенсионеры, привлекаемые в качестве штатных сотрудников, неизменно имеют самое высокое среднее количество отработанных дней, и за ними следуют пенсионеры, привлекаемые в качестве консультантов. В отличие от них, пенсионеры, привлекаемые в качестве индивидуальных подрядчиков, имеют самое низкое среднее количество отработанных дней, поскольку большинство из них оказывают услуги, связанные с лингвистическим обслуживанием, в течение очень короткого периода времени.

Рисунок 15

Среднее количество отработанных дней на контракт за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения

(В днях)



Тип назначения

112. На рисунке 16 представлены данные о пенсионерах и контрактах с ними в разбивке по типу назначения. Большинство сотрудников пенсионного возраста составляют пенсионеры (85,1 процента), за ними следуют бывшие сотрудники, не вышедшие на пенсию (9,6 процента), и сотрудники, остающиеся на службе после достижения пенсионного возраста (5,3 процента). Из всех сотрудников пенсионного возраста 56,8 процента привлекались в качестве штатных сотрудников, 22,1 процента — в качестве консультантов и 21,1 процента — в качестве индивидуальных подрядчиков¹⁰.

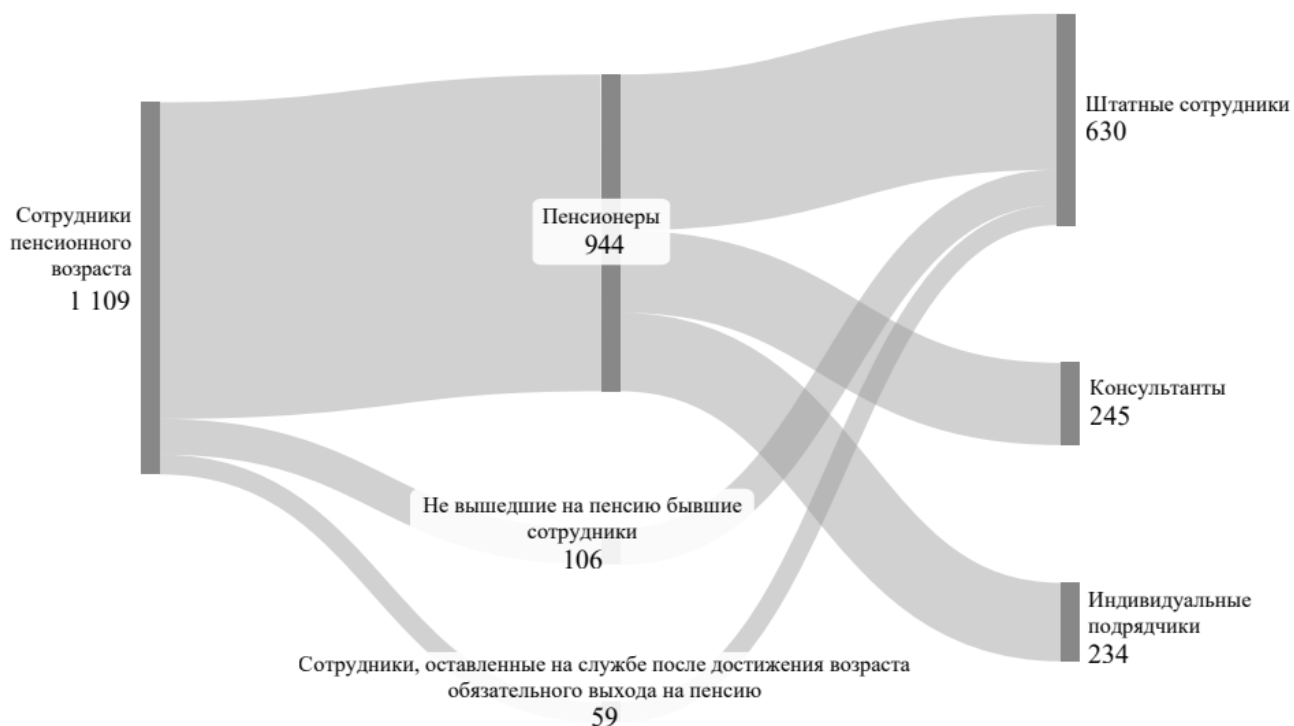
113. На рисунке 17 представлены данные о количестве контрактов в разбивке по категориям пенсионеров и типу назначения. Большинство пенсионеров привлекались в качестве штатных сотрудников (47,2 процента) и индивидуальных подрядчиков (41,9 процента). Хотя индивидуальные подрядчики представляют собой самую небольшую категорию, на них приходится значительная часть всех контрактов, поскольку они, как правило, нанимаются несколько раз в течение отчетного периода, часто для оказания краткосрочных услуг, связанных с лингвистическим обслуживанием (подробную информацию о распределении нанятых лиц в разбивке по типу назначения и типам структур см. в таблице Е в приложении III).

¹⁰ Подробный анализ привлечения консультантов и/или индивидуальных подрядчиков и их эквивалента полной занятости приводится в разделах IV и IV соответственно.

Рисунок 16

Число пенсионеров, в разбивке по категориям и типу назначения, 2022–2023 годы

(Контингент: 1109 пенсионеров)

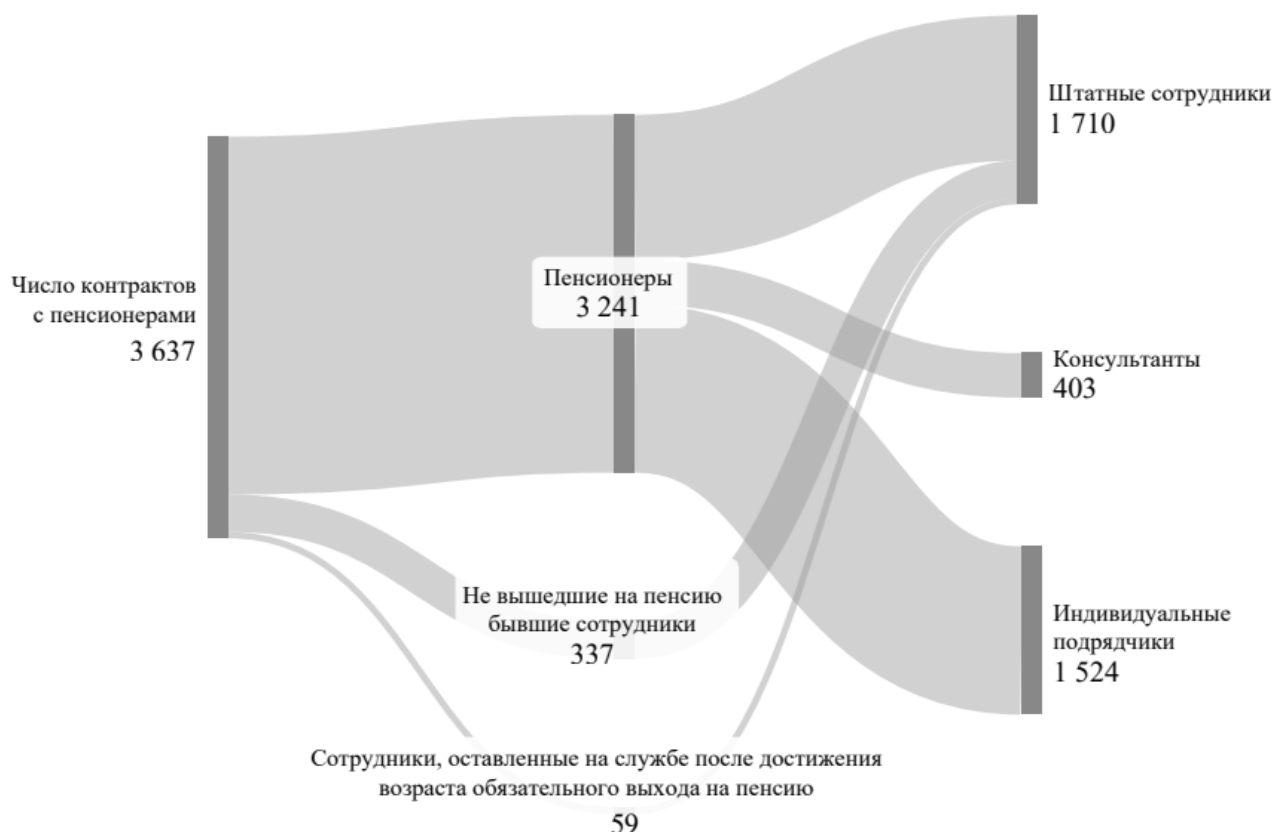


Примечание: число нанятых лиц на данном рисунке несколько отличается от числа, указанного в таблице 6 и приложении I из-за метода подсчета. Несколько пенсионеров, которые в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов попадали в несколько категорий, были учтены только один раз в общем количестве, несмотря на то что они включены в несколько категорий.

Рисунок 17

Число контрактов с пенсионерами, в разбивке по категориям и типу назначения, 2022–2023 годы

(Контингент: 3637 пенсионеров)

**Число контрактов в разбивке по типу структур**

114. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов 83 структуры Секретариата привлекали пенсионеров в качестве штатных сотрудников, консультантов и индивидуальных подрядчиков, причем ведущую роль играли структуры общеорганизационного обслуживания¹¹, на долю которых приходилось 61,2 процента от общего числа контрактов (см. рисунок 18). На долю ДГАКУ приходится 81,1 процента контрактов в структурах общеорганизационного обслуживания, причем 97 процентов из них приходится на временный персонал для обслуживания заседаний.

115. Число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве штатных сотрудников, увеличилось во всех типах структур, особенно в структурах общеорганизационного обслуживания (74 процента), структурах, ориентированных на работу на местах (39,9 процента), и операциях в пользу мира (101,6 процента), восстановившись после низких показателей за предыдущий двухгодичный период. В структурах, ориентированных на работу на местах, на долю ДОБ, УВКПЧ и ЮНЕП приходилось 67,9 процента всех контрактов. В миротворческих операциях на такие миссии, как МИНУСКА, МИНУСМА, ЮНИСФА, ЮНИТАМС, МООНЮС, ОООНАС и ЮНСОС, приходилось в общей сложности 58,4 процента контрактов.

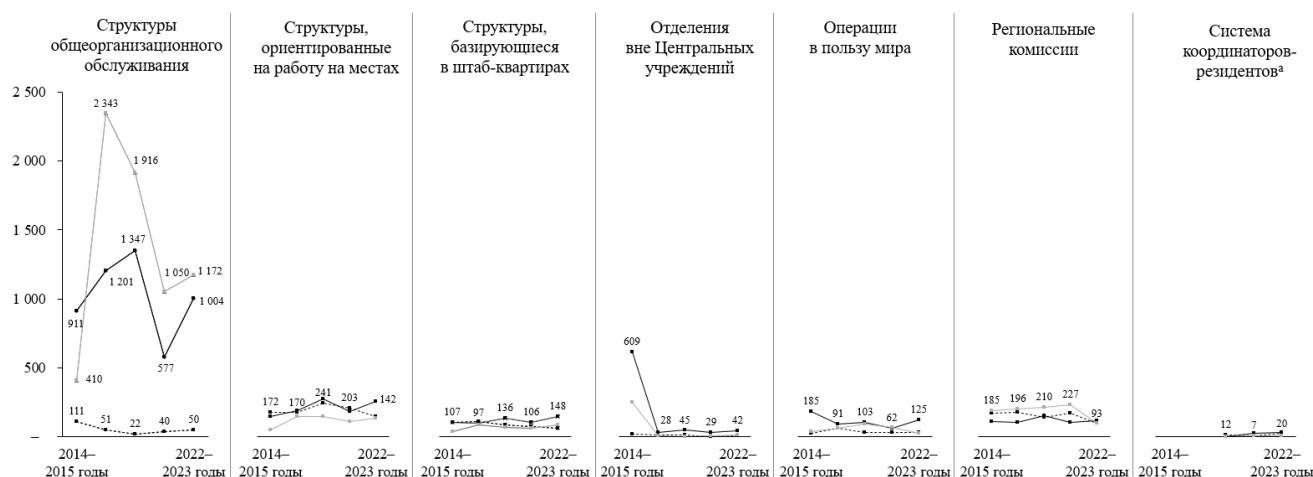
¹¹ Список структур Секретариата в разбивке по группам см. в приложении VII.

116. Число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов, увеличилось в структурах общеорганизационного обслуживания (25 процентов) и в системе координаторов-резидентов (185,7 процента), но сократилось в структурах, ориентированных на работу на местах (30 процентов), структурах, базирующихся в штаб-квартирах (18,7 процента), и в региональных комиссиях (44,6 процента). Система резидентов-координаторов играет ключевую роль в содействии достижению целей в области устойчивого развития на страновом уровне, при этом растет потребность в специальных знаниях и навыках. Пенсионеры, обладающие специальными знаниями в областях деятельности, связанных с целями в области устойчивого развития, привлекались в качестве консультантов для оказания целевой поддержки в разработке рамочных программ Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития. Кроме того, пандемия COVID-19 усилила потребность в твердом руководстве и координации на страновом уровне. В результате система координаторов-резидентов, вероятно, стала чаще привлекать пенсионеров в качестве консультантов, чтобы они помогли разобраться в трудностях восстановления после пандемии, включая укрепление системы здравоохранения, восстановление экономики и социальную защиту. Сокращение числа контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов, объясняется главным образом остаточным воздействием пандемии COVID-19 на распределение ресурсов, сокращением бюджета и ограничениями на выделение бюджетных средств, не связанных с должностями, из-за проблем с ликвидностью, а также постоянными общеорганизационными указаниями ограничить использование консультантов и усилиями по наращиванию внутреннего потенциала.

117. Число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве индивидуальных подрядчиков, значительно сократилось в операциях в пользу мира (61,4 процента) и региональных комиссиях (59 процентов), в то время как в других типах структур, в частности в структурах общеорганизационного обслуживания, наблюдался рост, вызванный возобновлением деятельности после пандемии COVID-19. Это сокращение в основном объясняется сокращением численности персонала или завершением операций по поддержанию мира, таких как ЮНАМИД в 2021 году и МИНУСМА в 2023 году, а также усилиями по наращиванию внутреннего потенциала региональных комиссий.

Рисунок 18

Число пенсионеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения и типам структур



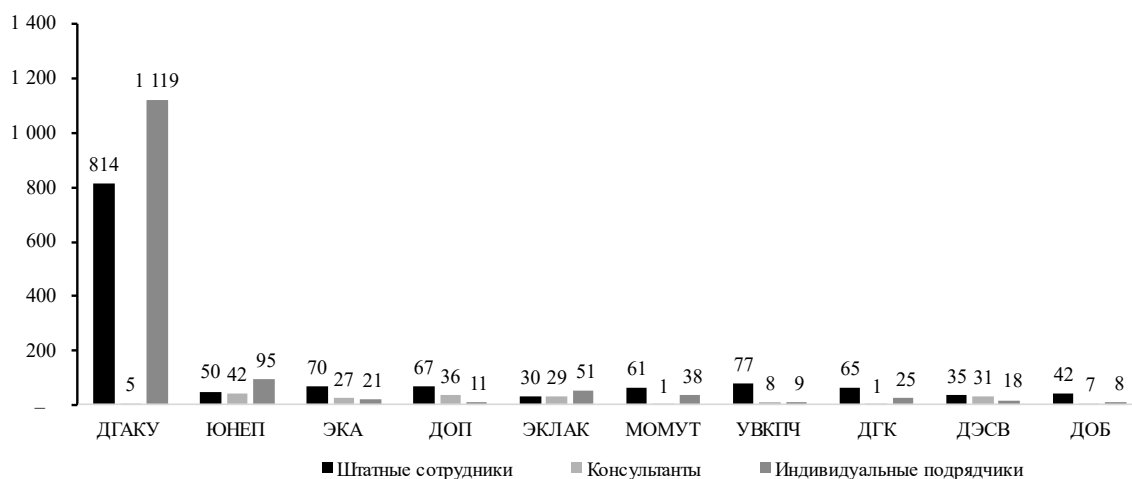
^a Система координаторов-резидентов была интегрирована в Секретариат Организации Объединенных Наций в 2019 году; в связи с этим данные за период до двухгодичного периода 2018–2019 годов отсутствуют.

118. Десять структур с наибольшим числом контрактов с пенсионерами включают в себя самые разные структуры: структуры общеорганизационного обслуживания, структуры, базирующиеся в штаб-квартирах, структуры, ориентированные на работу на местах, и региональные комиссии (см. рисунок 19). В двухгодичном периоде 2022–2023 годов на ДГАКУ по-прежнему приходилось наибольшее число контрактов с пенсионерами, в том числе привлекаемыми в качестве штатных сотрудников, консультантов и индивидуальных подрядчиков (53,3 процента), как и в последние два двухгодичных периода. На ДГАКУ приходилось 47,7 процента от общего числа контрактов, что на 3,5 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Кроме того, ДГАКУ принял 73,4 процента пенсионеров, привлекаемых в качестве индивидуальных подрядчиков, что на 6,6 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Это увеличение объясняется возобновлением проведения очных заседаний и конференций после самого низкого за всю историю показателя в предыдущем двухгодичном периоде.

119. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом в 10 крупнейших структурах наблюдалось значительное сокращение числа контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов и индивидуальных подрядчиков. В ЮНЕП, занимающей второе место, число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов, сократилось на 32,3 процента, несмотря на то что общее число контрактов с пенсионерами увеличилось на 9,4 процента. В ЭКА наблюдалось сокращение по обеим категориям, а общее число контрактов с пенсионерами уменьшилось на 31,8 процента. В ЭКЛАК на 6,3 процента сократилось число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве штатных сотрудников, и на 52,5 процента — с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов, в результате чего общее сокращение составило 29 процентов. В УВКПЧ на 52,9 процента сократилось число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов, и на 18,2 процента — с пенсионерами, привлекаемыми в качестве индивидуальных подрядчиков. В ДЭСВ число с пенсионерами, привлекаемыми в качестве индивидуальных подрядчиков, сократилось на 40 процентов, хотя общее число контрактов с пенсионерами выросло на 16,7 процента. Следует отметить, что в 10 структурах с наибольшим числом контрактов с пенсионерами в текущем двухгодичном периоде вошли ДГК и ДОБ. Наблюдаемое снижение числа контрактов в основном объясняется сокращением бюджета, снижением бюджетных ассигнований, не связанных с должностями, из-за проблем с ликвидностью, а также постоянными общеорганизационными указаниями по наращиванию внутреннего потенциала (информацию о пенсионерах в разбивке по структурам см. в таблице А в приложении III).

Рисунок 19

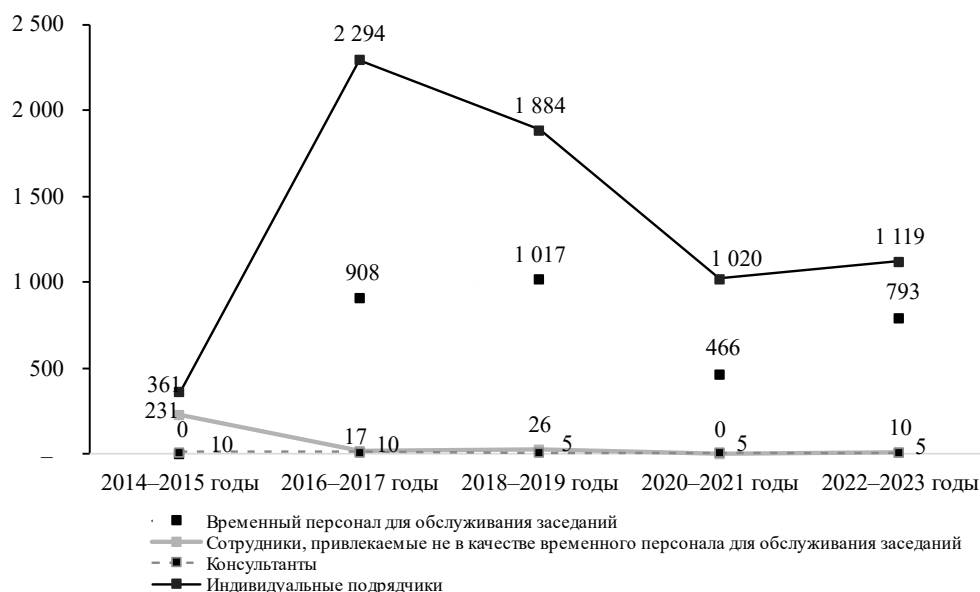
10 структур с наибольшим числом контрактов с пенсионерами в разбивке по типу назначения, 2022–2023 годы



120. На рисунке 20 представлен подробный анализ привлечения пенсионеров за определенный период времени в ДГАКУ, на который, безусловно, приходится самая большая доля среди структур Секретариата. Во все двухгодичные периоды наибольшую долю среди привлеченных ДГАКУ пенсионеров составляли индивидуальные подрядчики, за которыми следовали штатные сотрудники, но с двухгодичного периода 2018–2019 годов их доля постепенно снижается. В связи с тем, что потребность в языковых специалистах и специалистах по обслуживанию заседаний значительно сократилась во время пандемии, они реже привлекались в двухгодичном периоде 2021–2022 годов. После возобновления деятельности в двухгодичном периоде 2022–2023 годов число контрактов с ними выросло на 9,7 процента. Привлекаемые в качестве штатных сотрудников пенсионеры, число которых увеличилось на 72,1 процента по сравнению с двухгодичным периодом 2021–2022 годов, в основном использовались в качестве временного персонала для обслуживания заседаний по мере необходимости в периоды пиковой рабочей нагрузки, что составило 97,4 процента от общего числа контрактов в ДГАКУ. За последние пять двухгодичных периодов уровень привлечения пенсионеров в качестве консультантов оставался неизменно низким. Пенсионеры, обладающие большим опытом и специальными языковыми навыками, привлекаются для решения задач в периоды пиковой нагрузки, что является гибким и экономически эффективным решением. Привлекаемые на краткосрочной основе или на неполный рабочий день, они удовлетворяют конкретные потребности и обеспечивают бесперебойность работы и высокое качество результатов. Привлечение пенсионеров для оказания временной помощи для обслуживания заседаний в качестве штатных сотрудников и/или индивидуальных подрядчиков позволяет ДГАКУ эффективно справляться с изменениями рабочей нагрузки, избегая долгосрочных обязательств и неопределенности финансирования, связанных с наймом штатных сотрудников.

Рисунок 20

Привлечение пенсионеров в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения



Число контрактов в разбивке по местам службы

121. В таблице 7 представлены 10 мест службы с наибольшим числом контрактов с пенсионерами в разбивке по типу назначения в двухгодичном периоде 2022–2023 годов. Что касается безвозмездно предоставляемого персонала и общего числа сотрудников, то здесь по-прежнему лидирует Нью-Йорк, где число контрактов с пенсионерами увеличилось на 45,3 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом благодаря возобновлению деятельности после пандемии COVID-19. На четыре основных места службы — Нью-Йорк (30 процентов), Женеву (25,4 процента), Вену (13,6 процента) и Найроби (11,5 процента) — приходится 80,5 процента всех контрактов с пенсионерами в Секретариате. Большинство этих контрактов (67,4 процента) приходилось на ДГАКУ, который осуществляет деятельность в основном в этих местах службы, обеспечивая жизненно важную поддержку и обслуживание заседаний и конференций и обработку документации. Кроме того, Нью-Йорк, Женева, Вена и Найроби входят в 10 мест службы с самой высокой численностью персонала.

Таблица 7

10 мест службы с наибольшим числом контрактов с пенсионерами, в разбивке по типу назначения, 2022–2023 годы

(Контингент: 3366 сотрудника)

Место службы	Штатные сотрудники	Консультанты	Индивидуальные подрядчики	Итого
Нью-Йорк	541 (+34,6%)	132 (+17,9%)	417 (+76,7%)	1 090 (+45,3%)
Женева	440 (+86,4%)	69 (-27,4%)	416 (-20,9%)	925 (+7,9%)
Вена	173 (+64,8%)	33 (-31,3%)	290 (+29,5%)	496 (+31,6%)
Найроби	123 (+186,0%)	55 (-32,1%)	242 (+3,0%)	420 (+17,0%)
Аддис-Абеба	90 (+36,4%)	27 (-12,9%)	21 (-72,4%)	138 (-20,2%)

Место службы	Штатные сотрудники	Консультанты	Индивидуальные подрядчики	Итого
Сантьяго	25 (-16,7%)	29 (-52,5%)	51 (-17,7%)	105 (-31,4%)
Гаага	37 (+94,7%)	1 (н/п)	38 (+137,5%)	76 (+117,1%)
Монреаль	46 (+48,4%)	0 (н/п)	0 (н/п)	46 (+48,4%)
Бангкок	8 (-11,1%)	18 (-51,4%)	18 (-72,3%)	44 (-60,4%)
Хартум	6 (+20,0%)	5 (н/п)	15 (н/п)	26 (+420,0%)

Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов; «неприменимо» (н/п) означает, что статистические данные для сравнения за предыдущий двухгодичный период отсутствовали.

Число контрактов в разбивке по сетям должностей

122. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов наибольшее число контрактов с пенсионерами приходилось на три сети должностей, а именно сеть должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению (64,3 процента), сеть должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства (12,2 процента), а также сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития (9,5 процента). Такое распределение в основном соответствует картине, наблюдавшейся в течение последних двух двухгодичных периодов, за исключением двухгодичного периода 2020–2021 годов, когда доля участия в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития превысила долю участия в сети должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства. Это может быть связано с усилиями, прилагаемые структурами для преодоления глобальных последствий пандемии COVID-19, в связи с чем было необходимо было уделять более пристальное внимание инициативам по восстановлению и развитию (см. таблицу 8).

123. За последние три двухгодичных периода в сетях должностей наблюдаются заметные различия в зависимости от типа назначения. В сети сотрудников по общественной информации и конференционному управлению неизменно отмечалось наибольшее число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве штатных сотрудников, и за ней следовала сеть должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства. Напротив, на сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития приходилось наибольшее число контрактов с пенсионерами, привлекаемыми в качестве консультантов, несмотря на сокращение на 48 процентов по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (подробная информация о пенсионерах в разбивке по сетям должностей, полу и стажу работы приведена в таблице В в приложении III).

Таблица 8

Число контрактов с пенсионерами за последние два двухгодичных периода, в разбивке по сетям должностей и типу назначения

Сеть должностей	2020–2021 годы				2022–2023 годы			
	Штатные сотрудники	Консультанты	Индивидуальные подрядчики	Итого	Штатные сотрудники	Консультанты	Индивидуальные подрядчики	Итого
Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	64	269	123	456	103	140	102	345
Информационные и телекоммуникационные технологии	7	8	8	23	10	1	1	12

Сеть должностей	2020–2021 годы				2022–2023 годы			
	Штатные сотрудники	Консультанты	Индивидуальные подрядчики	Итого	Штатные сотрудники	Консультанты	Индивидуальные подрядчики	Итого
Внутренняя безопасность и защита	25	1	2	28	44	–	1	45
Правовые вопросы	4	7	–	11	15	13	1	29
Материально-техническое обеспечение, перевозки и снабжение	23	17	13	53	50	1	11	62
Управление и административное руководство	268	59	84	411	303	72	70	445
Прочие услуги	–	51	54	105	–	82	51	133
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	57	76	12	145	107	81	21	209
Общественная информация и конференционное управление	616	28	1 230	1 874	1 063	9	1 266	2 338
Наука	9	11	–	20	15	4	–	19
Всего	1 073	527	1 526	3 126	1 710	403	1 524	3 637

124. В таблице 9 приведена информация о привлечении пенсионеров в качестве штатных сотрудников в разбивке по категориям и типам контрактов. Большинство из них приходится на сотрудников, занимающихся лингвистическим обслуживанием (58,8 процента), и сотрудников категории специалистов и выше (20,2 процента). Большинство сотрудников, занимающихся лингвистическим обслуживанием, работали на условиях оплаты за фактически отработанное время (37,2 процента) и в качестве временного персонала для обслуживания заседаний (49 процентов), и их наибольшая доля приходится на ДГАКУ (82,3 процента). Напротив, подавляющее большинство сотрудников категории специалистов и выше (90,4 процента) привлекались не на условиях оплаты за фактически отработанное время и не в качестве временного персонала для обслуживания заседаний. На УВКПЧ, ДОБ, систему координаторов-резидентов, МИНУСКА, МОМУТ, ДСПКУ, ДОП и ЭКЛАК пришлось более половины (52,2 процента) этих назначений.

Таблица 9

Число пенсионеров, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, в разбивке по категориям и типам контрактов, 2022–2023 годы

(Контингент: 933 пенсионера, привлекаемые в качестве штатных сотрудников)

Категория	Число нанятых лиц			Итого
	На условиях оплаты за фактически отработанное время	Временный персонал для обслуживания заседаний	Другое (не на условиях оплаты за фактически отработанное время и не в качестве временного персонала для обслуживания заседаний)	
ЗГС и ПГС	10	–	24	34
Д и С+	16	2	170	188
ПС	–	–	10	10
ОО+	7	14	131	152

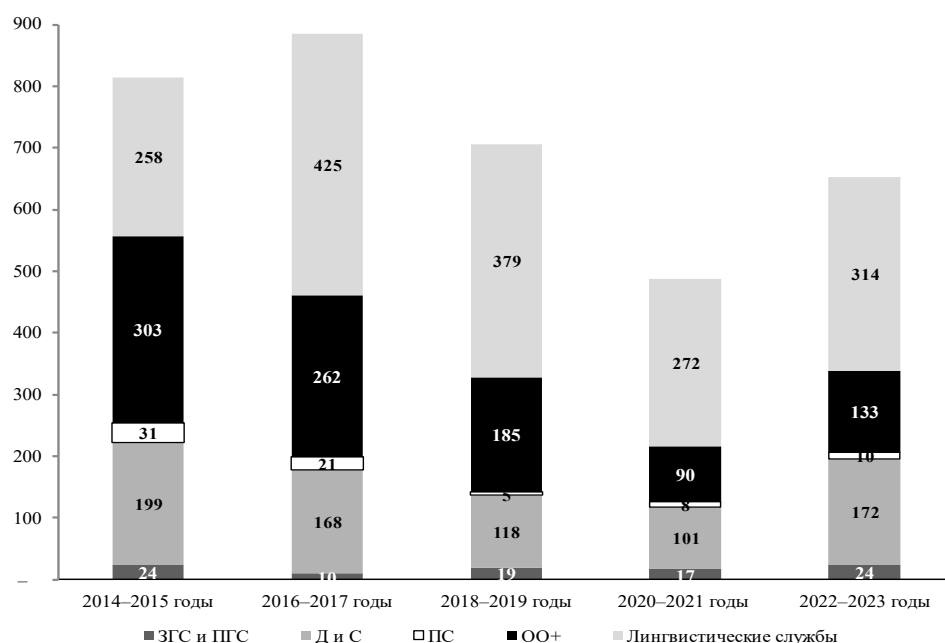
Категория	Число нанятых лиц			Итого
	На условиях оплаты за фактически отработанное время	Временный персонал для обслуживания заседаний	Другое (не на условиях оплаты за фактически отработанное время и не в качестве временного персонала для обслуживания заседаний)	
Лингвистические службы	204	269	76	549
Всего	237	285	411	933

Примечание: пенсионеры, привлекаемые в разных категориях с разными типами контрактов, учитываются более одного раза; в связи с этим общее число, указанное в таблице, выше, чем общее число, указанное на рисунке II.

125. Поскольку пенсионеры, привлекаемые на условиях оплаты за фактически отработанное время и в качестве временного персонала для обслуживания заседаний, как правило, заняты очень короткое время, на рисунке 21 представлен обзор информации о пенсионерах, привлекаемых не в качестве временного персонала для обслуживания заседаний и не на условиях оплаты за фактически отработанное время, за последние пять двухгодичных периодов в разбивке по категориям должностей. Пенсионеры, занимающиеся лингвистическим обслуживанием, неизменно составляли самую большую группу во все двухгодичные периоды. По большинству категорий персонала наблюдалось устойчивое сокращение числа контрактов, за исключением персонала, связанного с лингвистическим обслуживанием, и сотрудников полевых служб. Тем не менее в текущем двухгодичном периоде наблюдалось увеличение числа контрактов благодаря возобновлению деятельности после пандемии COVID-19 и ограничениям, введенным в связи с нехваткой ликвидных средств в 2020 году. На УВКПЧ, ДОП, ДЭСВ, ЭКЛАК, ДГК, ДОБ, МОМУТ, систему координаторов-резидентов, ДСПКУ и МИНУСКА приходилось 52,1 процента всех контрактов, не связанных с лингвистическим обслуживанием.

Рисунок 21

Число пенсионеров, привлекаемых не по контрактам временного персонала для обслуживания заседаний и не по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по категориям должностей



126. Число пенсионеров, занятых на руководящих должностях уровня Д-1 и выше в двухгодичный период 2022–2023 годов, увеличилось по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (см. рисунок 22). Это увеличение может быть связано с различными проблемами, возникшими в период после пандемии. Когда Секретариат сталкивался с перебоями и трудностями, вызванными пандемией, бесценный опыт и институциональные знания пенсионеров могли стать важным активом в обеспечении стабильности и принятии обоснованных решений. Это увеличение наблюдалось во всех типах структурах, за исключением региональных комиссий, где число пенсионеров на руководящих должностях осталось неизменным по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом.

Рисунок 22

Пенсионеры, занимающие руководящие должности, в течение последних пяти двухгодичных периодов в разбивке по типу контракта



Примечание: итоговое число сотрудников, привлекаемых не по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время, и сотрудников, привлекаемых по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время, рассчитано путем подсчета отдельных пенсионеров, а в скобках указаны процентные доли по отношению к общему числу пенсионеров в каждом двухгодичном периоде.

127. Из них 21,1 процента привлекались на условиях оплаты за фактически отработанное время, т. е. они работали на непостоянной основе или по вызову и получали оплату только за отработанные дни или часы, а не регулярную зарплату. Контракты на условиях оплаты за фактически проработанное время для назначения на руководящие должности используются для: а) выполнения работы, носящей временный или непостоянный характер; б) выполнения заданий, продолжительность которых неопределенна или сроки которых не могут быть четко определены заранее; в) обеспечения наличия в кратчайшие сроки сотрудников, обладающих специальными навыками, необходимыми Организации. Сотрудники, привлекаемые по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, не могут работать более четырех с половиной месяцев, а для пенсионеров, работающих по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время и получающих пенсионные выплаты, установлен порог заработка в 22 000 долл. США за календарный год¹². Соответственно, сотрудники, работающие по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, могли быть привлечены на двухгодичный период 2022–2023 годов, пока Организация искала квалифицированных кандидатов на эти должности, чтобы обеспечить преемственность руководства, или они могли вернуться для выполнения конкретных краткосрочных проектов или урегулирования кризисов, требующих опытного руководства.

¹² Подробную информацию о контрактах на условиях оплаты за фактически проработанное время см. в документе [ST/SGB/283](#).

128. Доля пенсионеров на руководящих должностях была самой высокой в операциях в пользу мира (31,6 процента), за которыми следовали структуры общеорганизационного обслуживания (17,1 процента), структуры, ориентированные на работу на местах (15,8 процента), структуры, базирующиеся в штаб-квартирах (15,8 процента), система координаторов-резидентов (14,5 процента), отделения вне Центральных учреждений (5,3 процента) и региональные комиссии (5,3 процента). Среди этих групп наибольшая доля пенсионеров на руководящих должностях, работающих по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время, приходится на структуры общеорганизационного обслуживания, структуры, ориентированные на работу на местах, и операции в пользу мира (см. рисунок 23).

Рисунок 23

Число пенсионеров, занимающих руководящие должности, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы

(Контингент: 80 пенсионеров, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, на руководящих должностях)



Примечание: итоговое число сотрудников, работающих не по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время, и сотрудников, работающих по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время, в зависимости от типа структуры несколько отличаются от итоговых данных, приведенных на рисунке XXII, в связи с тем, что в некоторых структурах с одним и тем же лицом или лицами было заключено несколько контрактов.

129. В таблице 10 представлена информация о пенсионерах, занимающих руководящие должности, в разбивке по уровням должностей и типам структур в двухгодичный период 2022–2023 годов. Четверть этих сотрудников были привлечены на уровне ЗГС, 18,4 процента — на уровне ПГС, 28,9 процента — на уровне Д-2 и 27,6 процента — на уровне Д-1. На операции в пользу мира приходилась самая высокая доля пенсионеров на уровне ЗГС, ПГС и Д-2, в то время как на систему координаторов-резидентов приходилась самая большая доля пенсионеров на уровне Д-1. Наибольшая доля таких контрактов приходилась на операции в пользу мира, где предыдущий опыт работы на старших должностях часто является важнейшим преимуществом для краткосрочного развертывания в сложных и трудных оперативных условиях.

Таблица 10

Число пенсионеров, занимающих руководящие должности, в разбивке по уровням должностей и типам структур, 2022–2023 годы

Уровень должности	Тип структуры							Итого
	Структуры общеорганизационного обслуживания	Структуры, ориентированные на работу на местах	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	Отделения вне Центральных учреждений	Операции в пользу мира	Региональные комиссии	Система координаторов-резидентов	
ЗГС	3	5	3	1	8	–	–	19
Не на условиях оплаты за фактически отработанное время	2	3	3	1	5	–	–	14
На условиях оплаты за фактически отработанное время	1	2	–	–	3	–	–	5
ПГС	3	4	1	–	6	–	1	14
Не на условиях оплаты за фактически отработанное время	1	2	1	–	5	–	1	10
На условиях оплаты за фактически отработанное время	2	2	–	–	1	–	–	5
Д-2	3	2	5	2	4	1	6	22
Не на условиях оплаты за фактически отработанное время	2	1	4	1	4	1	6	19
На условиях оплаты за фактически отработанное время	1	1	1	1	–	–	–	3
Д-1	4	1	3	1	6	3	4	21
Не на условиях оплаты за фактически отработанное время	2	1	3	–	5	3	4	18
На условиях оплаты за фактически отработанное время	2	–	–	1	1	–	–	3
Всего^a	13	12	12	4	24	4	11	76

^a Итоговое число рассчитано путем подсчета отдельных пенсионеров.

С. Географический состав

130. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов число стран, представленных среди пенсионеров, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, увеличилось со 115 до 118, и их контингент неизменно оставался наиболее разнообразным на протяжении последних пяти двухгодичных периодов, что объясняется целенаправленными и постоянными усилиями Секретариата по обеспечению географического разнообразия персонала (см. таблицу 11).

131. В двухгодичный период 2022–2023 годов впервые за последние пять двухгодичных периодов были приняты пенсионеры из Коста-Рики, Кыргызстана, Литвы, Малави, Мьянмы и Таджикистана (подробная информация о пенсионерах в разбивке по стране гражданства, полу, количеству отработанных дней и расходам в составе всего контингента и среди сотрудников языковых служб приведена в таблицах С и D в приложении III соответственно).

Таблица 11

Число стран, представленных среди пенсионеров, привлеченных за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения

Тип назначения	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Штатные сотрудники	109	102	92	88	98
Консультанты	85	80	76	79	77
Индивидуальные подрядчики	50	73	65	64	66
Всего	115	121	113	115	118

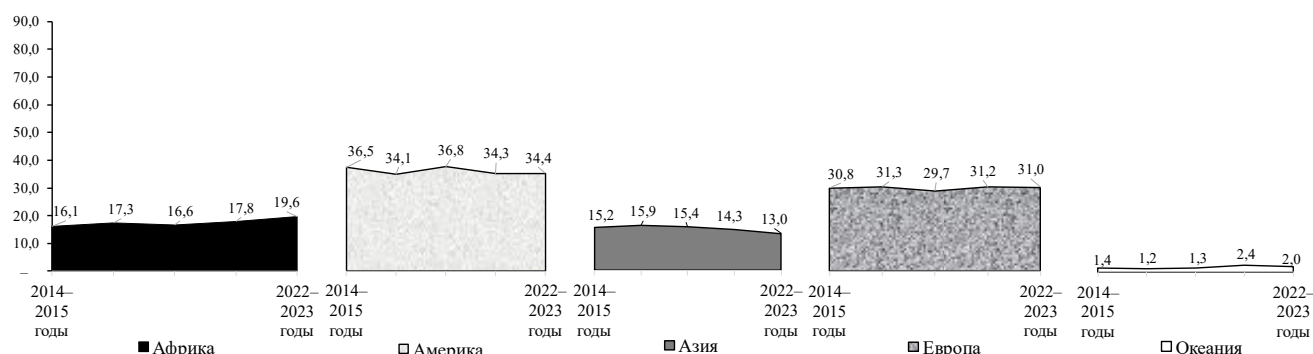
Примечание: итоговое число рассчитано путем подсчета отдельных стран.

132. На рисунке 24 представлено распределение стран гражданства пенсионеров по географическим регионам за последние пять двухгодичных периодов. Доля пенсионеров из стран Африки неуклонно росла с 16,1 до 19,6 процента, что свидетельствует об успехе целенаправленных усилий по работе с кадровыми резервами. На долю ДГАКУ приходилось 20 процентов от общего числа пенсионеров из Африки. Кроме того, ДГАКУ ведет глобальный реестр языковых специалистов, вышедших на пенсию и обладающих специальными языковыми навыками и опытом работы в сфере конференционного обслуживания, из различных стран. Доля пенсионеров из стран Америки оставалась стабильной и колебалась между 34,1 и 36,8 процента. В то время как доля пенсионеров из стран Европы оставалась стабильной и составляла приблизительно 30–31 процент, доля пенсионеров из стран Азии снизилась с 15,2 до 13 процентов. Доля Океании была ниже и колебалась в незначительной степени, достигнув пика в 2,4 процента в двухгодичный период 2020–2021 годов и затем снизившись до 2 процентов в двухгодичный период 2022–2023 годов.

Рисунок 24

Доля привлеченных пенсионеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах)



D. Гендерный состав

133. Женщины составляли 41,9 процента от общего числа пенсионеров, что на 13,9 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде (см. таблицу 12). Хотя доля женщин среди штатных сотрудников и консультантов была ниже — 43,6 процента и 31,4 процента соответственно, и был достигнут гендерный паритет среди индивидуальных подрядчиков, среди которых доля женщин составляла 50 процентов.

Таблица 12

Число пенсионеров, в разбивке по типу назначения и полу, 2022–2023 годы

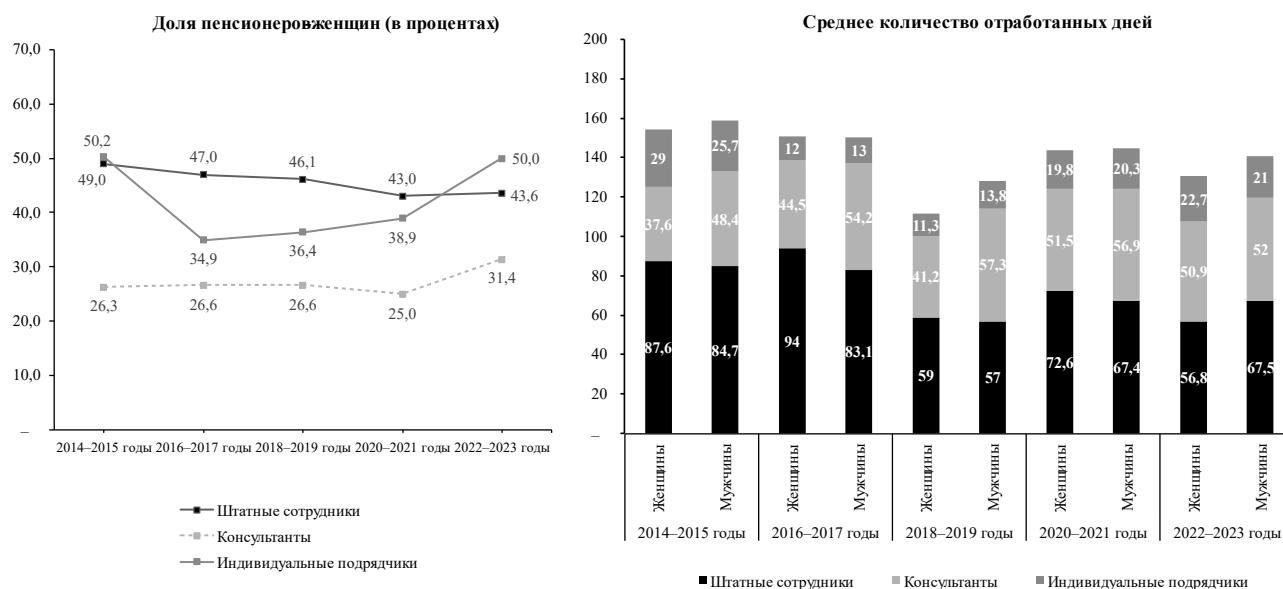
Тип назначения	Количество привлеченных сотрудников			Процентное соотношение в разбивке по полу	
	Женщины	Мужчины	Итого	Женщины	Мужчины
Штатные сотрудники	274	355	629	43,6	56,4
Консультанты	77	168	245	31,4	68,6
Индивидуальные подрядчики	117	117	234	50,0	50,0
Всего	429	595	1 024	41,9	58,1

134. На рисунке 25 представлены основные тенденции, свидетельствующие о прогрессе в обеспечении гендерного баланса, особенно среди пенсионеров, привлекаемых в качестве индивидуальных подрядчиков, среди которых в двухгодичном периоде 2022–2023 годов впервые с 2014 года был достигнут гендерный паритет. Несмотря на постепенное снижение доли женщин-пенсионеров на штатных должностях, повышение уровня представленности женщин-пенсионеров среди консультантов, а также восстановление паритета среди индивидуальных подрядчиков свидетельствует об успехе целевых инициатив.

135. Наблюдаются заметные тенденции в продолжительности службы женщин-пенсионеров по разным типам назначения. В среднем пенсионеры-женщины в качестве штатных сотрудников неизменно работали больше дней, чем мужчины, особенно в более ранние двухгодичные периоды. Однако этот разрыв сократился: в двухгодичный период 2022–2023 годов женщины в среднем работали 56,8 дня, а мужчины — 67,5 дня. Хотя продолжительность срока службы определяется потребностями службы, пенсионеры-женщины предпочитают сокращать срок службы по причине личных обязательств или соображений баланса между личной жизнью и работой, что приводит к сокращению среднего количества отработанных дней. Среднее количество дней, отработанных пенсионерами-женщинами в качестве консультантов, с течением времени увеличилось, и разрыв с мужчинами почти сократился. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов женщины работали в среднем 50,9 дня по сравнению с 52 днями для мужчин. Впервые с 2014 года продолжительность срока службы пенсионеров-женщин, привлекаемых в качестве индивидуальных подрядчиков, была немного выше, чем у мужчин.

Рисунок 25

Доля пенсионеров-женщин, привлекаемых в качестве штатных сотрудников, и среднее количество отработанных дней за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типам назначения



IV. Консультанты

136. В настоящем разделе проводится анализ использования консультантов в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, отмечаются основные тенденции, наблюдавшиеся в последние двухгодичные периоды, и впервые вводится методология эквивалента полной занятости.

137. Консультант определяется как лицо, являющееся признанным авторитетом или специалистом в конкретной области и привлекаемое в Секретариате на условиях временного контракта в качестве советника или консультанта. Консультант должен обладать специальными навыками или знаниями, которыми обычно не обладают штатные сотрудники и в которых у Секретариата нет постоянной потребности (см. [ST/AI/2013/4](#) и [ST/AI/2013/4/Amend.1](#)).

138. Эквивалент полной занятости — это общепринятый показатель, позволяющий количественно оценить рабочую нагрузку, при этом один эквивалент полной занятости представляет собой человека, работающего полный рабочий день в течение стандартного года¹³. Использование этого показателя будет способствовать обеспечению более транспарентного учета использования консультантов, которые могут привлекаться на срок от одного дня до 12 месяцев. В обоих случаях консультанты будут считаться как один человек или один контракт; при этом их эквивалент полной занятости более точно отражает зависимость Организации от использования консультантов, поскольку отражают истинный объем их работы¹⁴. Эта методология также позволяет лучше сопоставить вклад консультантов с вкладом штатных сотрудников во всем Секретариате.

¹³ Стандартный рабочий год составляет 220 дней за вычетом выходных, праздничных и отпускных дней.

¹⁴ Для двухгодичного периода 2022–2023 годов эквивалент полной занятости для консультантов был рассчитан путем деления количества дней, отработанных в 2022 и 2023 годах, на 220 (стандартный рабочий год), а затем суммирования эквивалента полной занятости за оба года для получения общего эквивалента полной занятости.

А. Обобщенная информация о тенденциях

139. В двухгодичный период 2022–2023 годов 96 структурами Секретариата было привлечено в общей сложности 11 120 консультантов на 19 270 контрактах, что эквивалентно 6 737 сотрудникам, занятым полный рабочий день.

140. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом количество консультантов и контрактов сократилось соответственно на 3,8 процента и 8,8 процента. Тем не менее среднее количество отработанных дней за контракт выросло на 9,2 процента, что привело к увеличению общего показателя эквивалента полной занятости в указанном двухгодичном периоде на 3,6 процента.

141. Наибольшая доля консультантов (51,2 процента) неизменно приходилась на структуры, ориентированные на работу на местах и занимающиеся преимущественно осуществлением проектов, — ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН.

142. Наиболее заметное увеличение уровня использования консультантов наблюдалось в отделениях вне Центральных учреждений (28,6 процента), операциях в пользу мира (56,4 процента) и системе координаторов-резидентов (409,8 процента), при этом он снизился в структурах общеорганизационного обслуживания (32,1 процента).

143. Уровень использования консультантов увеличился в системе координаторов-резидентов после того, как функции по административному обслуживанию консультантов были переданы от ПРООН в ведение Секретариата. Кроме того, расширение деятельности системы координаторов-резидентов привело к увеличению спроса на консультантов, обладающих техническими знаниями.

144. Наибольшая доля консультантов по-прежнему приходится на сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития. Доля консультантов в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения во время пандемии COVID-19 выросла с 2,1 до 7,6 процента, но с тех пор вернулась к уровню, существовавшему до пандемии, по мере восстановления и стабилизации глобальных цепей снабжения.

145. Контингент консультантов оставался разнообразным по своему составу: они представляли 186 стран; среди них впервые с двухгодичных периодов 2018–2019 и 2016–2017 годов свои услуги предоставляли консультанты из Кирибати и Науру соответственно.

146. В плане страны гражданства наибольшую долю составляли консультанты из стран Европы и Америки, особенно в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам и сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития соответственно. Африка и Азия были наиболее представлены в сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите и в сети должностей сотрудников по информационно-телекоммуникационным технологиям соответственно.

147. Консультанты, являющиеся гражданами стран развивающихся регионов, составили 58,3 процента от общего числа, что соответствует значимой тенденции, наблюдавшейся в предыдущий двухгодичный период (56,1 процента).

148. Доля женщин увеличилась с 35,6 до 43,4 процента за последние пять двухгодичных периодов, что свидетельствует об успехе целенаправленных информационно-пропагандистских усилий.

149. В отделениях вне Централъных учреждений доля женщин была самой высокой (78,8 процента), а в операциях в пользу мира — самой низкой (32 процента). Это во многом объясняется тем, что в операциях в пользу мира большинство консультантов приходилось на сеть должностей сотрудников по информационно-телекоммуникационным технологиям и сеть должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения, в которой число женщин было самым низким.

В. Контингент

150. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов 96 структур привлекли в общей сложности 11 120 консультантов по 19 270 контрактам (см. таблицу 13). В среднем по каждому из них было отработано 76,8 дня, в результате чего общий эквивалент полной занятости составил 6737, то есть общее количество отработанных дней по всем назначениям в указанном двухгодичном периоде было эквивалентно найму 6 737 сотрудников на полный рабочий день в течение двух лет. Более половины контрактов в эквиваленте полной занятости (53,7 процента) приходится на первый год указанного двухгодичного периода (2022 год).

Таблица 13

Использование консультантов в последние пять двухгодичных периодов

<i>Двухгодичный период</i>	<i>Число сотрудников</i>	<i>Число контрактов</i>	<i>Среднее количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>
2022–2023 годы	11 120	19 270	76,8	6 737
2020–2021 годы	11 562	21 120	67,6	6 501
2018–2019 годы	8 977	15 670	65,2	4 648
2016–2017 годы	7 692	13 055	71,7	4 266
2014–2015 годы	9 181	14 398	69,0	4 527

Динамика изменения состава контингента

151. Хотя по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом число консультантов и контрактов сократилось соответственно на 3,8 процента и 8,8 процента, среднее количество отработанных дней по каждому контракту выросло на 9,2 процента. Это увеличение привело к росту общего показателя эквивалента полной занятости на 3,6 процента (подробную информацию о распределении консультантов см. в таблице А в приложении IV). В пунктах ниже рассматриваются различные факторы, влияющие на изменения в использовании консультантов за последние два двухгодичных периода.

152. Консультанты привлекались на различные сроки, что отражает разнообразие технических заданий, в которых описывалась работа, которую предстоит выполнить, на основе конкретных результатов. Как видно из таблицы 14, подавляющее большинство контрактов (85,6 процента) были краткосрочными, продолжительностью до 6 месяцев (подробная информация о консультантах, привлеченных на срок более 12 месяцев, приведена в таблице С в приложении IV).

Таблица 14

Продолжительность службы консультантов, 2022–2023 годы

<i>Продолжительность контракта</i>	<i>Число контрактов</i>	<i>Доля (в процентах)</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>
До 1 месяца	2 875	14,9	169
От 1 до 3 месяцев	7 257	37,7	1 465
От 3 до 6 месяцев	6 359	33,0	2 803
От 6 до 12 месяцев	2 492	12,9	1 911
Более 12 месяцев	287	1,5	389
Всего	19 270	100,0	6 737

Примечание: продолжительность контракта рассчитывается на основе количества рабочих дней между датой начала и датой окончания контракта, и один месяц насчитывает 21,75 рабочего дня.

Число контрактов в разбивке по типу структур

153. Чтобы лучше понять различные потребности в услугах консультантов, в пунктах ниже анализируется использование консультантов в разбивке по структурам и сетям должностей. На рисунке 26 представлена информация о консультантах в эквиваленте полной занятости в разбивке по типам структур за последние пять двухгодичных периодов. Наибольшая доля неизменно приходилась на структуры, ориентированные на работу на местах (в среднем 51,2 процента за последние два года), за ними следовали региональные комиссии (24,7 процента), структуры, базирующиеся в штаб-квартирах (12 процентов), и операции в пользу мира (5,6 процента).

154. Среди структур, ориентированных на работу на местах, на ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН приходилось в общей сложности 87,5 процента консультантов в эквиваленте полной занятости, что объясняется тем, что их работа в основном ориентирована на осуществление проектов. Среди региональных комиссий на ЭКЛАК и ЭСКАТО приходится 61,6 процента консультантов в эквиваленте полной занятости.

155. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом показатель эквивалента полной занятости для консультантов значительно вырос в системе координаторов-резидентов (409,8 процента), отделениях вне Центральные учреждений (28,6 процента) и операциях в пользу мира (56,4 процента). Несмотря на увеличение, на эти категории структур в совокупности приходится лишь 7,7 процента от общего показателя эквивалента полной занятости для консультантов, привлекаемых в Секретариате. Напротив, показатель эквивалента полной занятости для консультантов снизился на 31,1 процента в структурах общепрограммного обслуживания, на которые приходится всего 3 процента от общего эквивалента полной занятости.

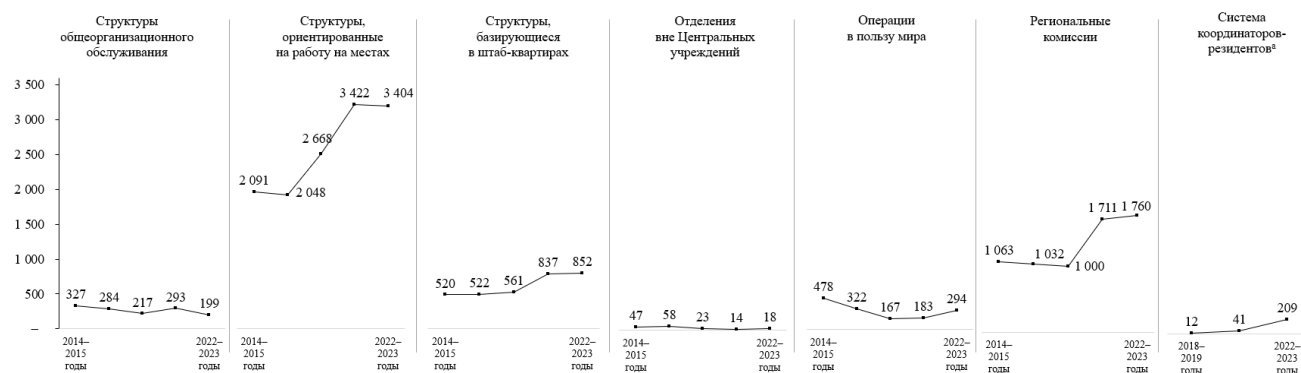
156. Заметное увеличение показателя эквивалента полной занятости для консультантов в системе координаторов-резидентов можно объяснить интеграцией системы в Секретариат: вплоть до двухгодичного периода 2022–2023 годов административное обслуживание консультантов в системе координаторов-резидентов находилось в ведении ПРООН. Кроме того, в системе координаторов-резидентов вырос объем основной работы, особенно в отделениях координаторов-резидентов, где основная потребность заключалась в разработке рамочных программ Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития.

157. Помимо общих тенденций увеличения и уменьшения уровня использования консультантов в различных типах структур по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом наблюдались некоторые различия по конкретным структурам. Несмотря на общее увеличение в региональных комиссиях, ЭКЛАК и ЭСКЗА сократили использование консультантов на 14,3 процента и 36,6 процента соответственно. В течение двухгодичного периода 2020–2021 годов ЭКЛАК была вынуждена частично прибегать к услугам консультантов для оказания технической помощи, консультационных услуг и проведения полевых миссий для исследований и сбора данных в связи с ограничениями на поездки в регионе, которые не позволяли сотрудникам совершать поездки. Когда в 2022 году регион Латинской Америки и Карибского бассейна начал вновь открываться и возобновились поездки, ЭКЛАК возобновила оказание полного спектра очных услуг как государствам-членам, так и самой Комиссии, что привело к сокращению числа привлекаемых консультантов. Кроме того, в ЭСКЗА сократилась доля эквивалента полной занятости для консультантов в результате отмены ограничений на поездки в связи с COVID-19 и возобновлением очных совещаний группы экспертов. Среди структур, базирующихся в штаб-квартирах, в КТУ доля эквивалента полной занятости для консультантов сократилась на 39,2 процента, что объясняется мерами по снижению затрат, принятыми в связи с сокращением объема внебюджетных ресурсов.

Рисунок 26

Использование консультантов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур

(На основе эквивалента полной занятости)



^a Система координаторов-резидентов была интегрирована в Секретариат Организации Объединенных Наций в 2019 году; в связи с этим данные за период до двухгодичного периода 2018–2019 годов отсутствуют.

158. На рисунке 27 представлены в порядке убывания 10 структур с наиболее высоким показателем эквивалента полной занятости для консультантов, на которые приходится 80 процентов от общего показателя. Наибольшая доля по-прежнему приходится на структуры, ориентированные на работу на местах, — ЮНЕП, УНП ООН и ООН-Хабитат (44,2 процента). Примечательно, что по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом в число этих 10 структур вошли система координаторов-резидентов и УВКПЧ, сменившие ЕЭК и ЭСКЗА.

159. Кроме того, по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом произошли заметные изменения в показателе эквивалента полной занятости среди 10 структур с наиболее высокими показателями: доля ЭКА, ЭСКАТО и УВКПЧ увеличилась на 26,6 процента, 48,2 процента и 23,3 процента соответственно. Увеличение в ЭКА и ЭСКАТО было обусловлено главным образом увеличением объема работы по таким группам должностей, как экономические вопросы,

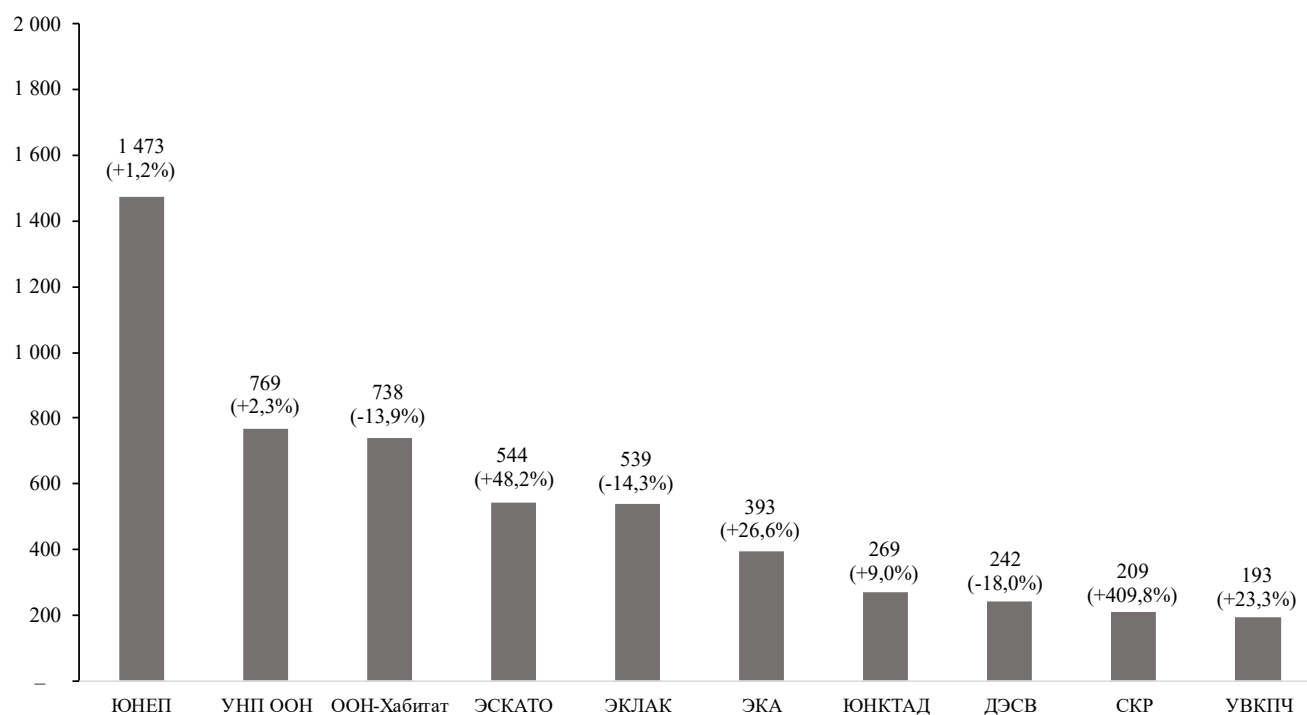
системы управления информацией и технологии, а также устойчивое развитие, что объясняется сочетанием различных факторов. В их число входят ускорение цифровых преобразований в ответ на пандемию COVID-19, растущая зависимость от принятия решений на основе данных и повышенное внимание к отслеживанию прогресса в достижении целей в области устойчивого развития. Кроме того, эти региональные комиссии могут уделять первоочередное внимание наращиванию регионального потенциала в области цифровых технологий, что требует привлечения специализированных консультантов для поддержки этих инициатив.

160. Подробная информация о консультантах, привлеченных в ЮНДАК¹⁵, представлена в таблицах D и E в приложении IV.

Рисунок 27

10 структур с самым высоким уровнем использования консультантов, 2022–2023 годы

(На основе эквивалента полной занятости)



Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

Число контрактов в разбивке по сетям должностей

161. Наибольшая доля эквивалента полной занятости по-прежнему приходится на сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития и продолжает демонстрировать тенденцию к росту с двухгодичного периода 2016–2017 годов. Из-за пандемии COVID-19 наблюдались значительные изменения в доле консультантов от эквивалента полной занятости по сетям должностей (см. таблицу 15). В сети должностей сотрудников по

¹⁵ ЮНДАК входит в состав УКГВ. Она служит в качестве международной системы безотлагательного реагирования на внезапно возникающие чрезвычайные ситуации, такие как землетрясения или наводнения, и призвана помогать Организации Объединенных Наций и правительствам стран, пострадавших от бедствий, на первом этапе чрезвычайной ситуации.

материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения наблюдалось значительное повышение уровня использования консультантов — с 2,1 до 7,6 процента во время пандемии, а затем снижение до 2,1 процента в двухгодичный период 2022–2023 годов. Это увеличение совпало с необходимостью реагировать на глобальные сбои в цепочках поставок и другими необходимыми мерами, и Организации пришлось оперативно активизировать свою логистическую деятельность, чтобы обеспечить доставку важнейших грузов в наиболее уязвимые регионы. Кроме того, спад, наблюдавшийся после пандемии, совпал с восстановлением цепей снабжения и завершением чрезвычайных логистических операций.

162. Кроме того, после пандемии снизился показатель эквивалента полной занятости в сети должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению и сети должностей научных сотрудников. Переход на использование виртуальных платформ в связи с пандемией и меры по снижению расходов могут объяснить снижение уровня использования консультантов в сети должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению.

163. Как видно из таблицы 15, различные тенденции и факторы влияют на уровень использования консультантов с течением времени в зависимости от цели их привлечения. Устойчивой тенденцией является то, что консультанты преимущественно привлекаются в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития и их доля постепенно растет. Это отражает растущую потребность в специальных знаниях и опыте в этой сети должностей для удовлетворения ее растущих потребностей и задач. При этом в большинстве других сетей должностей уровень использования консультантов постепенно снизился.

Таблица 15

Доля консультантов за последние четыре двухгодичных периода, в разбивке по сетям должностей

(В процентах от эквивалента полной занятости)

<i>Сеть должностей</i>	<i>2016–2017 годы</i>	<i>2018–2019 годы</i>	<i>2020–2021 годы</i>	<i>2022–2023 годы</i>
Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	48,3	47,6	58,6	59,2
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	8,1	10,7	6,4	9,5
Информационные и телекоммуникационные технологии	7,5	5,3	5,3	6,4
Управление и административное руководство	5,4	3,3	3,8	4,4
Общественная информация и конференционное управление	7,0	8,4	2,2	2,4
Материально-техническое обеспечение, перевозки и снабжение	1,8	2,1	7,6	2,1
Правовые вопросы	4,5	1,2	1,0	1,7
Наука	5,3	5,2	0,6	0,7

Сеть должностей	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Внутренняя безопасность и защита	0,5	0,2	0,2	0,2
Прочие услуги	11,7	16,0	14,4	13,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: двухгодичный период 2014–2015 годов не включен из-за отсутствия информации о привлечении консультантов в сетях должностей.

С. Географический состав

164. Консультанты, привлеченные за последние пять двухгодичных периодов, представляют самые разные страны. Несмотря на общее снижение числа консультантов на 3,8 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, число представленных стран оставалось относительно стабильным и составляло 186 (см. таблицу 16). Следует отметить, что впервые с двухгодичных периодов 2018–2019 и 2016–2017 годов услуги предоставляли консультанты из Кирибати и Науру соответственно. Если в предыдущем двухгодичном периоде впервые были привлечены консультанты из Маршалловых Островов и Микронезии (Федеративные Штаты), то в двухгодичном периоде 2022–2023 годов консультанты из этих государств-членов отсутствовали.

Таблица 16

Число стран, представленных среди консультантов, за последние пять двухгодичных периодов

	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Число консультантов	9 181	7 692	8 977	11 562	11 120
Число представленных стран гражданства ^a	179	181	181	187	186

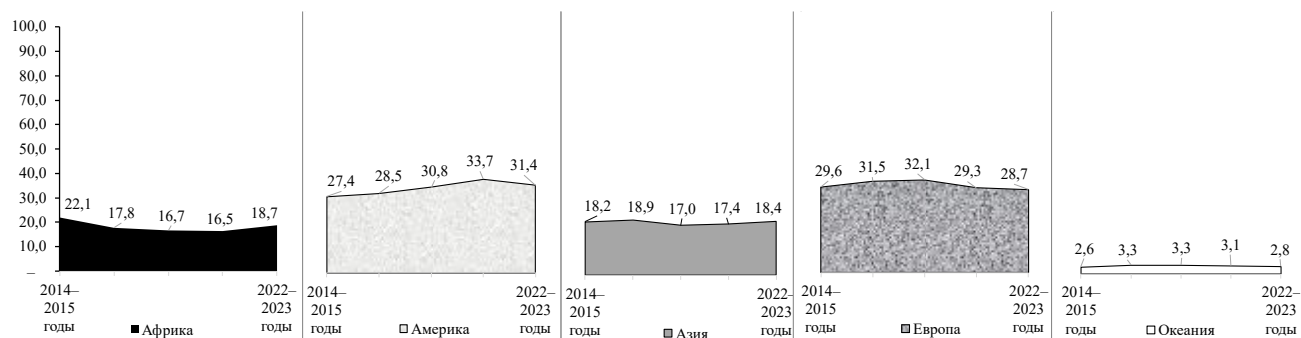
^a Путем подсчета отдельных стран.

165. На рисунке 28 представлены тенденции в географическом составе контингента консультантов с учетом их стран гражданства в разбивке по географическим регионам за последние пять двухгодичных периодов. Доля консультантов из стран Европы снизилась в период 2022–2023 годов до 28,7 процента по сравнению с периодом 2018–2019 годов. При этом доля консультантов из стран Америки, Африки и Азии увеличилась при сопоставлении трех последних двухгодичных периодов (с 2018–2019 по 2022–2023 годы).

Рисунок 28

Доля привлеченных консультантов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах от эквивалента полной занятости)



166. Для более тщательного анализа географического состава контингента консультантов и связанных с ним тенденций в пунктах ниже рассматривается представленность стран в различных типах структур и сетях должностей. Эти параметры тесно взаимосвязаны и могут дать представление о привлечении консультантов из различных географических регионов. Основными факторами, обуславливающими наблюдаемые различия, могут быть характеристики консультантов, а также географическая близость.

167. Региональные комиссии, структуры, ориентированные на работу на местах, и структуры, базирующиеся в штаб-квартирах, привлекали наиболее географически разнообразный с точки зрения представленных стран контингент консультантов (см. таблицу 17). Кроме того, эти структуры имеют наиболее широкую географическую распространенность и наиболее разнообразные мандаты, поэтому им требуются консультанты с различными сферами компетенции. Вместе с увеличением числа консультантов в системе координаторов-резидентов также расширился круг стран, представленных среди консультантов. Вместе с тем несколько отделений вне Центральных учреждений, имеющих аналогичные мандаты, по понятным причинам продемонстрировали наименее широкий круг стран, представленных среди консультантов.

Таблица 17

Количество стран, представленных среди консультантов, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы

(Контингент: 11 120 консультантов)

Тип структуры	Число представленных стран гражданства
Структуры общеорганизационного обслуживания	81 (+9,5%)
Структуры, ориентированные на работу на местах	168 (-2,3%)
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	160 (-0,6%)
Отделения вне Центральных учреждений	19 (+46,2%)
Операции в пользу мира	92 (+3,4%)
Региональные комиссии	169 (-0,6%)
Система координаторов-резидентов	119 (+190,2%)
Всего	186 (-0,5%)

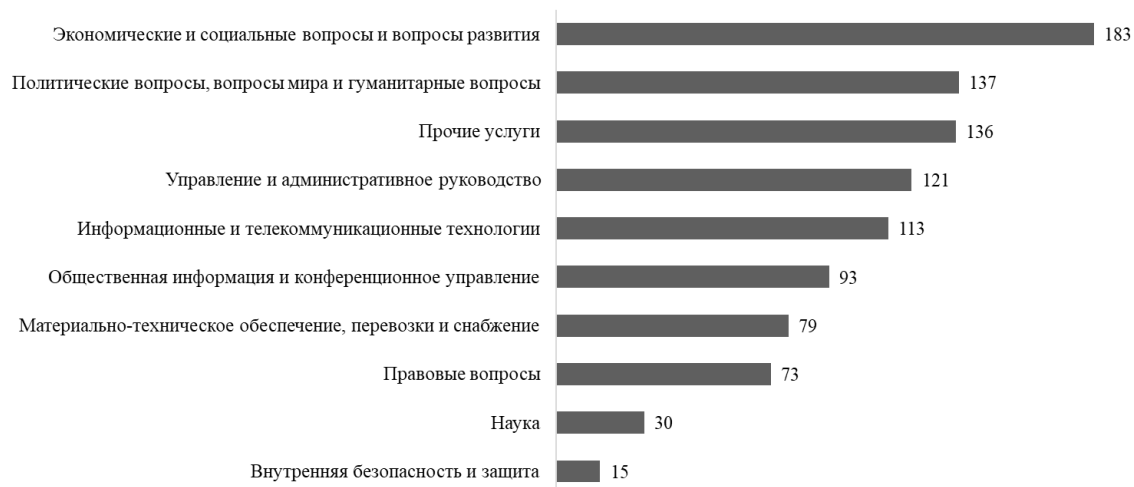
Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

168. В сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития среди консультантов было представлено наибольшее число стран, что обусловлено самым высоким процентным показателем эквивалента полной занятости в этой сети должностей. Тесная взаимосвязь наблюдалась и во всех других сетях должностей, где более высокое число привлеченных консультантов соответствовало более широкому кругу стран. И наоборот, в сетях должностей, в которых привлекается меньше консультантов, было представлено меньшее число стран (см. рисунок 29).

Рисунок 29

Количество стран, представленных среди консультантов, в разбивке по сетям должностей, 2022–2023 годы

(Контингент: 11 120 консультантов)



169. Структура распределения консультантов по типам структур и географическим регионам также связана с основными местами службы структур. Например, доля консультантов из стран Европы в отделениях вне Центральных учреждений отражает тот факт, что два из трех мест службы этих отделений находятся в Европе. При этом в операциях в пользу мира наблюдалась иная картина: наибольшая доля консультантов приходилась на страны Африки, хотя эта доля сократилась на 12 процентов по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, что, вероятно, связано с завершением деятельности миссий. Это согласуется с тем, что большинство операций Организации Объединенных Наций в пользу мира сосредоточено в Африке. Вместе с тем в региональных комиссиях большинство консультантов представляли страны Америки (32,5 процента) и Азии (28,2 процента), что в целом отражает распределение мест службы по этим регионам (см. таблицу 18).

Таблица 18
Доля консультантов, в разбивке по типам структур и географическим регионам,
2022–2023 годы

(В процентах, общий показатель эквивалента полной занятости: 6737)

Тип структуры	Географический регион				
	Африка	Америка	Азия	Европа	Океания
Структуры общеорганизационного обслуживания	10,0 (+150,0)	34,1 (+58,6)	15,6 (-69,0)	36,0 (+76,5)	4,3 (+34,4)
Структуры, ориентированные на работу на местах	15,6 (+6,1)	33,8 (-0,9)	14,2 (+9,2)	33,5 (-3,7)	2,9 (-14,7)
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	17,5 (-4,9)	25,7 (-7,6)	17,2 (-4,4)	36,2 (+12,8)	3,4 (-8,1)
Отделения вне Централных учреждений	5,1 (-82,6)	27,2 (+25,3)	0,9 (0,0)	65,8 (+36,5)	0,9 (+28,6)
Операции в пользу мира	48,3 (-12,0)	14,2 (-13,4)	12,3 (+29,5)	22,9 (+27,9)	2,2 (+69,2)
Региональные комиссии	21,3 (+23,8)	32,5 (-18,1)	28,2 (+33,0)	15,7 (-19,1)	2,2 (-12,0)
Система координаторов-резидентов	18,7 (+90,8)	27,7 (-36,8)	22,3 (+49,7)	28,4 (-9,3)	2,7 (+2 600,0)
Всего	18,7 (+13,3)	31,4 (-6,8)	18,4 (+5,7)	28,7 (-2,0)	2,8 (-9,7)

Примечание: на основе эквивалента полной занятости в процентах. В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

170. Кроме того, наблюдаются закономерности в распределении консультантов по сетям должностей и географическим регионам (см. таблицу 19). На эти закономерности, по-видимому, влияют основные места службы, в которых в основном работают консультанты в соответствующих сетях должностей. Вместе с тем для каждой сети должностей наблюдались и некоторые специфические закономерности. С учетом стран гражданства консультантов Африка наиболее широко представлена в сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите (37,1 процента), что соответствует их более высокой доле в операциях в пользу мира. На страны Азии приходилась наибольшая доля в сети должностей сотрудников по информационным и телекоммуникационным технологиям (52,3 процента), а на сотрудников из Европы приходилась наибольшая доля в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам (40,3 процента). Эти два наблюдения могут быть частично обусловлены местами службы и требуют дальнейшего изучения для понимания возможных причин, лежащих в их основе.

Таблица 19
Доля консультантов в процентах, в разбивке по сетям должностей и географическим регионам, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 6737)

Сеть должностей	Географический регион				
	Африка	Америка	Азия	Европа	Океания
Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	15,4 (+9,2)	37,9 (+9,2)	16,6 (-2,9)	27,2 (-11,7)	2,9 (-12,1)
Информационные и телекоммуникационные технологии	12,3 (+29,5)	13,8 (-26,2)	52,3 (+0,8)	19,8 (+18,6)	1,3 (-55,2)

Сеть должностей	Географический регион				
	Африка	Америка	Азия	Европа	Океания
Внутренняя безопасность и защита	37,1 (+150,7)	19,4 (-17,1)	4,3 (-64,2)	39,2 (-13,5)	0,0 (-100,0)
Правовые вопросы	13,9 (+65,5)	30,2 (+34,8)	22,0 (-3,9)	29,1 (-19,4)	4,8 (-52,9)
Материально-техническое обеспечение, перевозки и снабжение	16,7 (+193,0)	26,8 (-61,8)	33,0 (+157,8)	20,0 (+90,5)	3,5 (+337,5)
Управление и административное руководство	25,7 (+57,7)	28,6 (-19,4)	13,6 (-1,4)	28,6 (-5,9)	3,6 (-10,0)
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	16,1 (+25,8)	24,3 (-19,8)	16,4 (+65,7)	40,3 (-4,7)	2,9 (-37,0)
Общественная информация и конференционное управление	10,6 (+20,5)	33,5 (+1,5)	20,1 (+3,1)	31,8 (-8,6)	4,1 (+5,1)
Наука	21,2 (+1,0)	30,2 (-24,9)	20,2 (+98,0)	25,0 (-11,3)	3,4 (+750,0)
Прочие услуги	37,3 (-1,3)	17,4 (-2,2)	10,4 (-11,9)	32,5 (+7,6)	2,2 (-4,3)
Всего	18,7 (+13,3)	31,4 (-6,8)	18,4 (5,7)	28,7 (-2,0)	2,8 (-9,7)

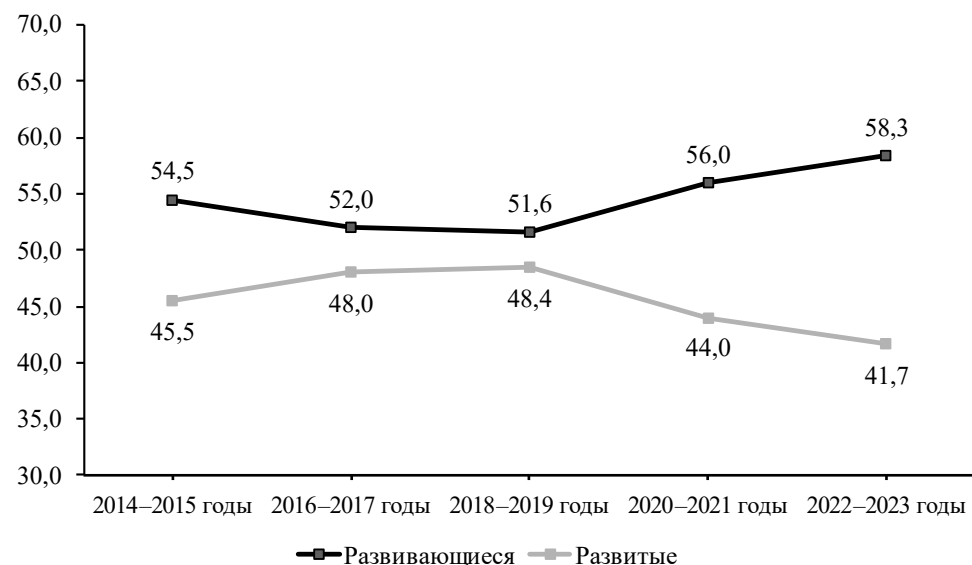
Примечание: на основе процентного показателя доли эквивалента полной занятости. В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

171. Кроме того, в качестве еще одного географического аспекта страны гражданства консультантов анализировались с точки зрения их уровня развития. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов на консультантов из развивающихся стран приходилось 58,3 процента от общего числа консультантов в эквиваленте полной занятости, что соответствует заметной тенденции, наблюдавшейся в предыдущий двухгодичный период, когда доля консультантов из развивающихся стран неуклонно росла (см. рисунок 30).

Рисунок 30

Доля привлеченных консультантов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по экономическим группам

(В процентах от эквивалента полной занятости)



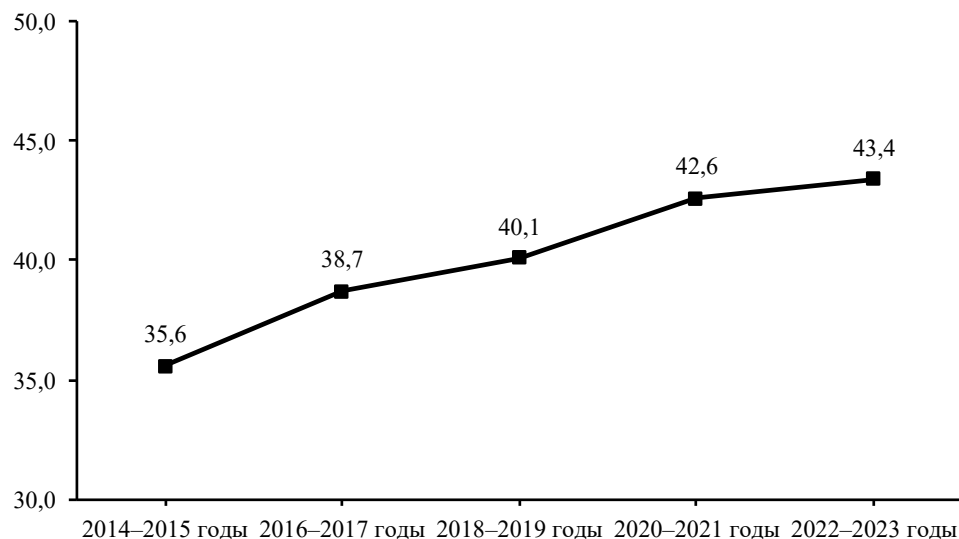
Д. Гендерный состав

172. Доля женщин среди консультантов демонстрирует устойчивую тенденцию к повышению, увеличившись с 35,6 до 43,4 процента за последние пять двухгодичных периодов, что свидетельствует об успехе целенаправленных пропагандистских усилий (см. рисунок 31).

Рисунок 31

Доля консультантов-женщин за последние пять двухгодичных периодов

(В процентах от эквивалента полной занятости)



173. Чтобы понять, какие факторы способствуют ускорению или замедлению увеличения доли консультантов-женщин, ниже рассматриваются тенденции по типам структур и сетям должностей. Как отмечалось в предыдущих разделах, на эти тенденции могут влиять и другие факторы, такие как расположение мест службы и общее число консультантов в каждом типе структур.

174. Доля женщин в разбивке по типам структур в целом соответствует аналогичным тенденциям, наблюдаемым среди штатных сотрудников, что обусловлено такими факторами, как место службы и сеть должностей, а именно: где и в какой области привлекались консультанты (см. таблицу 20). В отделениях вне Централь-ных учреждений доля женщин была самой высокой (78,8 процента), что на 0,6 процента меньше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. В операциях в пользу мира доля женщин была самой низкой (32 процента), однако наметилась заметная тенденция к росту — на 10,7 процента (подробная информация о консультантах в разбивке по структурам и полу приведена в таблице В в приложении IV).

Таблица 20

Доля консультантов-женщин, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 6737)

Тип структуры	Женщины	Мужчины
Структуры общеорганизационного обслуживания	55,3 (+39,9)	44,7 (-26,1)
Структуры, ориентированные на работу на местах	47,4 (+2,7)	52,6 (-2,3)
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	39,0 (+2,4)	61,0 (-1,5)
Отделения вне Центральных учреждений	78,8 (-0,6)	21,2 (+2,3)

Тип структуры	Женщины	Мужчины
Операции в пользу мира	32,0 (+10,7)	68,0 (-4,3)
Региональные комиссии	37,4 (-4,2)	62,6 (+2,7)
Система координаторов-резидентов	47,6 (-14,3)	52,4 (+17,9)
Итого	43,4 (+1,8)	56,6 (-1,4)

Примечание: на основе эквивалента полной занятости в процентах. В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

175. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом доля женщин в структурах общеорганизационного обслуживания выросла на 39,9 процента, в основном благодаря ДСПКУ, ДОП, УИКТ, УСВН и БСООН, а также на 10,7 процента в операциях в пользу мира во главе с КМООНК, ЮНИТАМС и группами экспертов, в частности по Южному Судану, Корейской Народно-Демократической Республике и Мали. Напротив, в системе координаторов-резидентов был достигнут баланс в отношении доли женщин, которая составила 47,6 процента (см. таблицу 21). Некоторые изменения в гендерной представленности в региональных комиссиях могут быть связаны с увеличением спроса на должности, которые традиционно привлекают больше кандидатов-мужчин. Например, в региональных комиссиях доля консультантов по системам и технологиям управления информацией и консультантов по транспорту увеличилась на 240 процентов и 21 процент соответственно по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. Эти изменения могли привести к снижению общей доли женщин на этих должностях, на которых они были менее представлены в прошлом.

Таблица 21

Доля консультантов-женщин за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур

(В процентах от эквивалента полной занятости)

Тип структуры	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Структуры общеорганизационного обслуживания	38,8	36,5	32,9	39,5	55,3
Структуры, ориентированные на работу на местах	41,8	43,5	42,9	46,2	47,4
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	34,8	36,1	37,1	38,1	39
Отделения вне Централных учреждений	45,0	39,4	38,3	79,3	78,8
Операции в пользу мира	17,3	19,5	24,7	28,9	32,0
Региональные комиссии	30,4	37,3	38,1	39,1	37,4
Система координаторов-резидентов	Неприменимо	Неприменимо	65,3	55,5	47,6
Всего	35,6	38,7	40,1	42,6	43,4

176. Наибольшая доля женщин — 55,5 процента и 54,5 процента — наблюдалась в сети должностей научных сотрудников и сети должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению. При этом в сети должностей сотрудников по информационно-телекоммуникационным технологиям и сети должностей сотрудников по материально-техническому

обеспечению, перевозкам и цепям снабжения уровень представленности женщин был самым низким, что соответствует аналогичной картине, наблюдаемой среди штатных сотрудников.

177. Тем не менее постепенно произошли некоторые изменения в уровне представленности женщин, что можно объяснить целенаправленной работой по улучшению гендерного баланса, а также изменениями во всей организационной структуре (см. рисунок 32). Так, например, доля женщин в сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите и сети должностей научных сотрудников увеличилась соответственно на 65,7 и 47,1 процента. И наоборот, доля женщин в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения уменьшилась, что может быть связано с общим снижением числа консультантов в этой сети, отчасти обусловленным завершением деятельности и сокращением численности персонала операций в пользу мира и тенденциями, возникшими в период после COVID-19.

Рисунок 32

Доля консультантов, в разбивке по сетям должностей и полу, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 6737)



V. Индивидуальные подрядчики

178. В настоящем разделе проводится анализ использования индивидуальных подрядчиков в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов и впервые представлена методология эквивалента полной занятости, описанная выше.

179. Индивидуальный подрядчик привлекается Организацией по временному контракту для использования его экспертных знаний и навыков при выполнении конкретных задач или работ, которые имеют краткосрочный характер. Рабочие задачи могут включать в себя выполнение функций, аналогичных функциям штатных сотрудников, в течение полного или неполного рабочего дня, таких как перевод, редактирование, лингвистическое обслуживание, обучение, информирование общественности, секретарские или канцелярские услуги, частичное

техническое обслуживание и другие функции, которые могли бы выполняться штатными сотрудниками. Индивидуальные подрядчики не обязательно должны работать в помещениях Организации Объединенных Наций (см. [ST/AI/2013/4](#)).

А. Обобщенная информация о тенденциях

180. В двухгодичный период 2022–2023 годов 11 471 индивидуальный подрядчик работал в 113 структурах Секретариата по 36 952 контрактам, что эквивалентно 8 802 сотрудникам, занятым полный рабочий день.

181. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом количество подрядчиков и контрактов сократилось соответственно на 7,1 процента и 6,6 процента. Тем не менее среднее количество отработанных дней за контракт выросло на 8,5 процента, что привело к увеличению общего показателя эквивалента полной занятости в этом двухгодичном периоде на 1,6 процента.

182. Наибольшая доля подрядчиков (68,3 процента) неизменно приходилась на операции в пользу мира во главе с МИНУСМА, которая завершила свою деятельность в декабре 2023 года. Преобладание индивидуальных подрядчиков в операциях в пользу мира обуславливает некоторые характеристики общего контингента подрядчиков, в частности с точки зрения страны гражданства, сети должностей и уровня представленности женщин, что отражает аналогичную динамику, наблюдаемую среди штатных сотрудников в операциях в пользу мира.

183. Уровень использования подрядчиков вырос во всех типах структур, за исключением операций в пользу мира, в которых он снизился на 7,9 процента из-за сокращения численности персонала и завершения деятельности миссий. Наиболее заметное увеличение наблюдалось в системе координаторов-резидентов и в отделениях вне Центральных учреждений. Это было обусловлено передачей в январе 2022 года функций по административному обслуживанию подрядчиков в системе координаторов-резидентов от ПРООН к Секретариату, расширением основной работы и мерами по экономии средств для ПРООН и возобновлением после пандемии спроса на лингвистическое и конференционное обслуживание в отделениях вне Центральных учреждений.

184. С течением времени контингент индивидуальных подрядчиков становился все более разнообразным: в этом двухгодичном периоде число представленных среди них стран увеличилось со 160 до 169. Свои услуги впервые предоставляли подрядчики из Бруней-Даруссалама, Люксембурга, с Мальдивских Островов, Мальты, Экваториальной Гвинеи, Эсватини, Сан-Томе и Принсипи, Суринама и Тонги.

185. По национальному признаку подрядчики из стран Африки составляли большинство, особенно в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения (96,2 процента), причем большинство из них были заняты в операциях в пользу мира. Подрядчики из стран Азии и Европы были наиболее представлены в сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите (76 процентов) и сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам (39,9 процента) соответственно.

186. Подрядчики из развивающихся регионов составили большинство (85,2 процента) от общего показателя эквивалента полной занятости.

187. Доля женщин оставалась низкой на протяжении последних двухгодичных периодов, учитывая преобладание индивидуальных подрядчиков в операциях в пользу мира. Однако с двухгодичного периода 2018–2019 годов наметилась

тенденция к росту, и в двухгодичном периоде 2022–2023 годов она достигла максимального показателя в 26 процентов.

188. Структуры общеорганизационного обслуживания, структуры, ориентированные на работу на местах, структуры, базирующиеся в штаб-квартирах, и региональные комиссии достигли гендерного паритета и превысили его среди своих подрядчиков. В отделениях вне Централных учреждений доля женщин была самой высокой (71,1 процента), а в операциях в пользу мира — самой низкой (11,2 процента).

В. Контингент

189. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов 113 структур привлекли 11 471 индивидуального подрядчика по 36 952 контрактам (см. таблицу 22). В среднем каждый из них отработал 52,2 дня, что значительно меньше среднего показателя для консультантов, составляющего 76,8 дня. Исходя из общего числа контрактов и количества отработанных дней, использование индивидуальных подрядчиков было эквивалентно найму 8 802 штатных сотрудников в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов. Более половины назначений в эквиваленте полной занятости (53,1 процента) приходится на первый год двухгодичного периода.

Таблица 22

Использование индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по методу измерения

<i>Двухгодичный период</i>	<i>Число сотрудников</i>	<i>Число контрактов</i>	<i>Среднее количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>
2022–2023 годы	11 471	36 952	52,2	8 802
2020–2021 годы	12 351	39 551	48,1	8 663
2018–2019 годы	17 737	59 102	46,8	12 613
2016–2017 годы	20 857	61 662	60,5	16 992
2014–2015 годы	20 761	51 153	72,8	16 996

Динамика изменения состава контингента

190. Хотя по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом число индивидуальных подрядчиков и контрактов сократилось соответственно на 7,1 процента и 6,6 процента, среднее количество отработанных дней по каждому контракту выросло на 8,5 процента. Увеличение продолжительности срока службы привело к увеличению вклада индивидуальных подрядчиков в эквиваленте полной занятости на 1,6 процента.

191. Использование индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов демонстрировало тенденцию к снижению, но с некоторыми колебаниями, в основном связанными с сокращением численности персонала и завершением операций в пользу мира. Наименьший показатель, зарегистрированный в двухгодичный период 2020–2021 годов, может быть связан в первую очередь с пандемией COVID-19. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов произошло небольшое увеличение показателя эквивалента полной занятости для индивидуальных подрядчиков на 1,6 процента.

192. Почти все контракты с подрядчиками (97 процентов) в двухгодичном периоде 2022–2023 годов были краткосрочными и заключались на срок менее

шести месяцев; и более двух третей контрактов (70,4 процента) заключались на срок менее трех месяцев. Это соответствует предполагаемому использованию индивидуальных подрядчиков для выполнения конкретных задач или проектов, которые носят краткосрочный характер (см. таблицу 23).

Таблица 23

Продолжительность контрактов с индивидуальными подрядчиками, 2022–2023 годы

<i>Продолжительность контракта</i>	<i>Количество контрактов</i>	<i>Доля (в процентах)</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>
До 1 месяца	10 824	29,3	580
От 1 до 3 месяцев	15 175	41,1	3 275
От 3 до 6 месяцев	9 816	26,6	4 144
От 6 до 9 месяцев	974	2,6	624
Более 9 месяцев	163	0,4	179
Всего	36 952	100,0	8 802

Примечание: в таблицу включены все контракты с индивидуальными подрядчиками, включая подрядчиков, которые привлекаются для выполнения лингвистических функций и на которых не распространяются ограничения на продолжительность контрактов. Продолжительность контрактов рассчитывается на основе количества рабочих дней между датой начала и датой окончания каждого контракта, и один месяц насчитывает 21,75 рабочего дня.

Число контрактов в разбивке по типу структур

193. На рисунке 33 представлена информация об индивидуальных подрядчиках в эквиваленте полной занятости в разбивке по типам структур за последние пять двухгодичных периодов. На операции в пользу мира неизменно приходилась наибольшая доля (в среднем 65,3 процента за последние два двухгодичных периода), при этом большинство подрядчиков привлекались в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения (42,7 процента) и сети должностей сотрудников, предоставляющих прочие услуги (52,2 процента). Среди операций в пользу мира на МИНУСМА приходилось 77,3 процента от общей доли подрядчиков в эквиваленте полной занятости.

194. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, который характеризовался пандемией COVID-19, показатель эквивалента полной занятости для индивидуальных подрядчиков увеличился во всех типах структур, за исключением операций в пользу мира, где он снизился на 7,9 процента в связи с сокращением численности персонала и завершением деятельности миссий.

195. Заметное увеличение в системе координаторов-резидентов можно объяснить несколькими факторами: передачей в двухгодичном периоде 2022–2023 годов функций по административному обслуживанию подрядчиков в системе координаторов-резидентов от ПРООН в Секретариат, увеличение объема основной работы системы координаторов-резидентов и приостановлением заполнения вакантных должностей в системе координаторов-резидентов в 52 странах. Поэтому в этот период система координаторов-резидентов полагалась на временное привлечение индивидуальных подрядчиков для удовлетворения кадровых потребностей.

196. Среди структур общеорганизационного обслуживания ДГК привлекал подрядчиков для оказания поддержки в реализации различных инициатив, в том

числе глобальной коммуникационной стратегии и цифровой стратегии. Кроме того, подрядчики занимались созданием мультимедийных материалов для встреч на высшем уровне и конференций, кампаний по борьбе с распространением ложной информации и дезинформации, кампаний в социальных сетях и кампаний по борьбе с языком вражды. Кроме того, подрядчики помогали готовить веб-контент для партнерств и сообщения для удовлетворения возросших потребностей в кризисных ситуациях.

197. ДГАКУ привлекал подрядчиков, чтобы справиться с сезонным увеличением объема работы и удовлетворить возросший после пандемии спрос на лингвистическое обслуживание, конференционные услуги и услуги по обработке документации. БСООН привлекала подрядчиков для улучшения своей инфраструктуры, включая установку водо- и энергосберегающего оборудования, а также усовершенствование аварийных систем и систем безопасности. Кроме того, подрядчики оказывали поддержку в процессе осуществления перехода в области информационно-коммуникационных технологий, например в том, что касается интеграции сообщений в решения для анализа рабочих процессов, автоматизации облачных вычислений и переноса данных.

198. Среди структур, ориентированных на работу на местах, ДОП привлекал подрядчиков для проведения возросшего числа обзоров, технических оценок и коммуникаций. Подрядчики также привлекались для выполнения задач, связанных с графическим дизайном, проведением специальных исследований и организацией заседаний. В целом они оказывали помощь в проведении возросшего числа финансируемых из внебюджетных источников исследований, семинаров и заседаний, посвященных приоритетным направлениям деятельности.

199. Увеличение числа контрактов с подрядчиками в отделениях вне Центральных учреждений было обусловлено главным образом усилиями по восстановлению после пандемии. В ЮНОГ и ЮНОН наблюдается повышенный спрос на услуги по лингвистическому и конференционному обслуживанию для проведения все большего числа заседаний и мероприятий. В ЮНОВ это увеличение было связано с расширением деятельности, связанной с контролем за наркотиками и предупреждением преступности.

Рисунок 33

Доля индивидуальных подрядчиков-женщин за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по типу структур

(На основе эквивалента полной занятости)



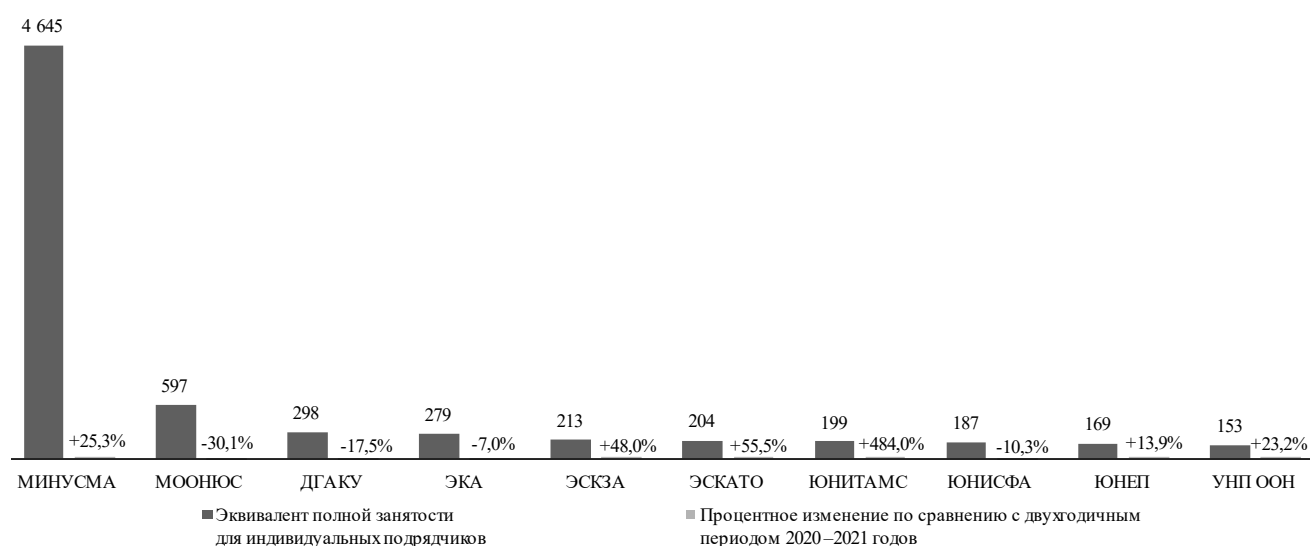
^a Система координаторов-резидентов была интегрирована в Секретариат Организации Объединенных Наций в 2019 году, поэтому данные за период до 2018–2019 годов отсутствуют.

200. На рисунке 34 представлены в порядке убывания 10 структур с наиболее высоким показателем эквивалента полной занятости для индивидуальных подрядчиков, на которые приходится 78,9 процента от общего показателя эквивалента полной занятости. На МИНУСМА, которая завершает свою деятельность в конце 2023 года, по-прежнему приходится наибольшая доля индивидуальных подрядчиков, составляющая 52,8 процента от общего числа, что объясняется возросшей потребностью в ресурсах для освобождения помещений и передислокации имущества. С предыдущего двухгодичного периода ЮНИТАМС, которая завершает свою деятельность в 2024 году, сменила ЮНАМИД в числе этих 10 структур.

Рисунок 34

10 структур с самым высоким уровнем использования индивидуальных подрядчиков, 2022–2023 годы

(На основе эквивалента полной занятости)



201. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом произошли заметные изменения в показателях эквивалента полной занятости среди 10 структур с наиболее высокими показателями эквивалента полной занятости для индивидуальных подрядчиков: доля ЮНИТАМС, ЭСКАТО и ЭСКЗА увеличилась на 484 процента, 55,5 процента и 48 процента соответственно. Значительное увеличение в ЮНИТАМС было обусловлено главным образом увеличением числа контрактов в группе должностей инженеров. В то же время увеличение в ЭСКАТО и ЭСКЗА в основном обусловлено назначением сотрудников, занятых в таких сферах, как конференционное обслуживание, лингвистическое обслуживание, мультимедийные технологии, системы и технологии управления информацией и устойчивое развитие. На это увеличение повлияли несколько факторов, в том числе ускорение цифровых преобразований в ответ на пандемию COVID-19, повышение значимости принятия решений на основе данных, уделение более пристального внимания отслеживанию прогресса в достижении целей в области устойчивого развития и необходимость расширения штата сотрудников для организации большего числа очных мероприятий, поскольку в конце пандемии были сняты ограничения на поездки и встречи.

Число контрактов в разбивке по сетям должностей

202. В категории «Прочие услуги», которая охватывает услуги, предоставляемые подрядчиками в областях, не охваченных существующими сетями должностей в Секретариате, в двухгодичный период 2022–2023 годов по-прежнему наблюдался самый высокий показатель эквивалента полной занятости — 37,6 процента, несмотря на значительное снижение по сравнению с 58,6 процента в предыдущем двухгодичном периоде. Наблюдались постепенные изменения в показателе эквивалента полной занятости по сетям должностей (см. таблицу 24). Например, по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом этот показатель значительно увеличился в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения — с 15,1 процента до 30,6 процента, что в первую очередь объясняется потребностью в дополнительных ресурсах в МИНУСМА для освобождения помещений и передислокации имущества в связи с завершением деятельности миссии.

Таблица 24

Доля индивидуальных подрядчиков за последние четыре двухгодичных периода, в разбивке по сетям должностей

(В процентах от эквивалента полной занятости)

Сеть должностей	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Материально-техническое обеспечение, перевозки и снабжение	27,5	22,9	15,1	30,6
Общественная информация и конференционное управление	4,2	4,8	9,1	12,4
Управление и административное руководство	7,0	5,1	5,4	5,0
Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	4,6	3,4	6,8	8,5
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	3,6	4,0	1,5	2,2
Внутренняя безопасность и защита	2,0	1,0	1,3	1,0
Информационные и телекоммуникационные технологии	0,6	0,6	1,7	2,2
Наука	0,4	0,5	0,2	0,2
Правовые вопросы	0,1	0,1	0,2	0,2
Прочие услуги	49,9	57,5	58,6	37,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: двухгодичный период 2014–2015 годов не был включен из-за отсутствия информации о привлечении индивидуальных подрядчиков в этой сети должностей.

С. Географический состав

203. Контингент индивидуальных подрядчиков постепенно становится все более разнообразным. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, число стран, представленных среди подрядчиков, увеличилось со 160 до 169 (см. таблицу 25).

- В указанном двухгодичном периоде свои услуги впервые предоставляли подрядчики из Бруней-Даруссалама, Люксембурга, Мальдивских Островов, Мальты, Экваториальной Гвинеи, Эсватини, Сан-Томе и Принсипи, Суринама и Тонги.
- Кроме того, впервые с двухгодичного периода 2014–2015 годов были привлечены подрядчики из Самоа и Саудовской Аравии, с двухгодичного периода 2016–2017 годов — подрядчики из Бахрейна, а с двухгодичного периода 2018–2019 годов — подрядчики из Антигуа и Барбуды и Гондураса.
- Если в предыдущем двухгодичном периоде впервые были привлечены подрядчики из Доминики и Мавритании, то в двухгодичном периоде 2022–2023 годов подрядчики из этих стран не привлекались.

Таблица 25

Количество стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, за последние пять двухгодичных периодов

	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Число индивидуальных подрядчиков	20 761	20 857	17 737	12 351	11 471
Число представленных стран ^a	152	148	160	160	169

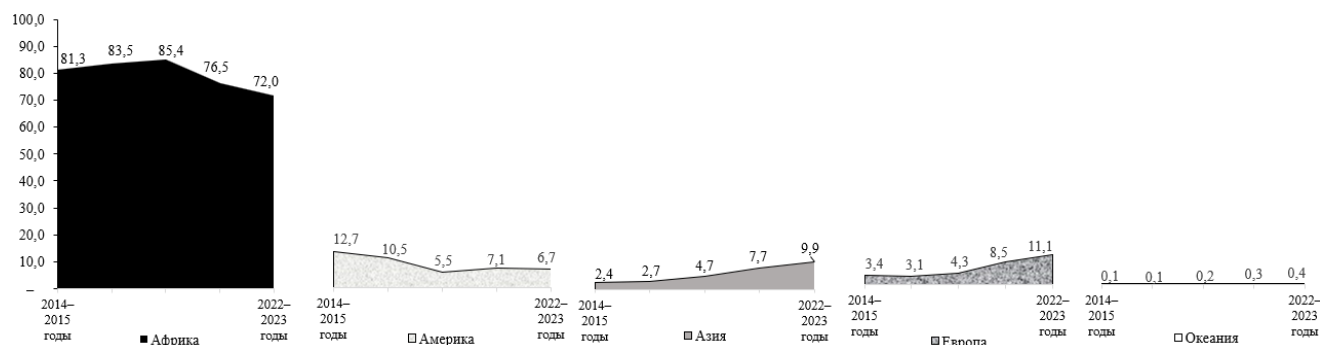
^a Путем подсчета отдельных стран.

204. На рисунке 35 представлены тенденции в географическом составе контингента подрядчиков с учетом стран их гражданства в разбивке по географическим регионам за последние пять двухгодичных периодов. Наибольшая доля подрядчиков неизменно приходится на Африку, несмотря на тенденцию к снижению по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, в основном из-за сокращения численности персонала и завершения операций в пользу мира, в которых занята значительная часть индивидуальных подрядчиков. Потребности Организации, характеристики индивидуальных подрядчиков и географическая близость являются основными факторами, определяющими некоторые из других наблюдаемых тенденций, рассмотренных в таблицах 26 и 27.

Рисунок 35

Доля индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах от эквивалента полной занятости)



205. Как и в случае с консультантами, структуры, ориентированные на работу на местах, структуры, базирующиеся в штаб-квартирах, и региональные комиссии привлекали наиболее географически разнообразный с точки зрения представленных стран контингент подрядчиков (см. таблицу 26). Кроме того, эти структуры имеют наибольшую географическую распространенность и широкий круг мандатов, поэтому им требуются подрядчики с различными сферами компетенции. Наряду с увеличением числа индивидуальных подрядчиков в системе координаторов-резидентов также расширился круг представленных среди подрядчиков стран. Вместе с тем несколько отделений вне Центральные учреждения с аналогичными мандатами, по понятным причинам, продемонстрировали наименьший круг стран, представленных среди их подрядчиков, поскольку они базируются всего в трех местах службы, два из которых — в Европе.

Таблица 26

Количество стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, в разбивке по типам структур, 2022–2023 годы

(Контингент: 11 471 индивидуальный подрядчик)

<i>Тип структуры</i>	<i>Число представленных стран гражданства</i>
Структуры общеорганизационного обслуживания	95 (+6,7%)
Структуры, ориентированные на работу на местах	125 (+10,6%)
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	111 (-1,8%)
Отделения вне Центральные учреждения	39 (+11,4%)
Операции в пользу мира	82 (-9,9%)
Региональные комиссии	101 (+2,0%)
Система координаторов-резидентов	96 (+433,3%)
Всего	169 (+5,6%)

Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

206. Наибольшее число стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, насчитывалось в сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития, за которой следовала сеть должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению. В отличие от консультантов, разброс числа представленных среди индивидуальных подрядчиков стран не определялся сетями должностей с наиболее высоким общим показателем эквивалента полной занятости. Хотя сеть должностей сотрудников, оказывающих прочие услуги, и сеть должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения имели самый высокий общий показатель эквивалента полной занятости, в них было представлено меньше стран — 81 и 49 соответственно (см. рисунок 36).

Рисунок 36

Количество стран, представленных среди индивидуальных подрядчиков, в разбивке по сетям должностей, 2022–2023 годы

(Контингент: 11 471 индивидуальный подрядчик)



207. Как и в случае с консультантами, структура распределения индивидуальных подрядчиков по типам структур и географическим регионам связана с основными местами службы соответствующих структур. Например, высокая доля подрядчиков из стран Европы в отделениях вне Центральных учреждений (61,9 процента) связана с тем, что два из этих трех отделений базируются в Европе. Напротив, в операциях в пользу мира подавляющее большинство подрядчиков были из Африки (95,1 процента), что отражает тот факт, что большинство операций в пользу мира сосредоточено в этом регионе. Помимо этого, в региональных комиссиях большинство подрядчиков были из стран Азии (36 процентов) и Африки (31,8 процента), что соответствует размеру и присутствию региональных комиссий в местах службы в этих регионах.

Таблица 27

Доля индивидуальных подрядчиков в процентах, в разбивке по типам структур и географическим регионам, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 8 802)

Тип структуры	Географический регион				
	Африка	Америка	Азия	Европа	Океания
Структуры общеорганизационного обслуживания	12,8 (+5,8)	24,8 (+7,8)	12,9 (+5,7)	49,2 (-6,3)	0,2 (0,0)
Структуры, ориентированные на работу на местах	22,3 (-15,5)	21,4 (-9,3)	16,2 (+23,7)	38,3 (+9,4)	1,8 (-10,0)
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	16,0 (+37,9)	24,8 (-22,7)	14,7 (-21,8)	42,1 (+17,6)	2,3 (+35,3)
Отделения вне Центральных учреждений	22,9 (-17,3)	5,9 (-13,2)	9,3 (+5,7)	61,9 (+9,2)	0,0 (0,0)
Операции в пользу мира	95,1 (+2,5)	0,5 (-76,2)	4,1 (-2,4)	0,3 (-40,0)	0,0 (-100,0)
Региональные комиссии	31,8 (-20,9)	18,8 (+1,6)	36,0 (+34,8)	12,5 (-6,0)	0,8 (-27,3)
Система координаторов-резидентов	11,5 (+30,7)	18,1 (-44,3)	45,0 (+43,8)	19,4 (-27,3)	6,0 (+650,0)
Всего	71,9 (-5,8)	6,7 (-4,3)	9,9 (+30,3)	11,1 (+30,6)	0,4 (+33,3)

Примечание: на основе доли от эквивалента полной занятости в процентах. В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

208. Кроме того, наблюдаются закономерности в распределении подрячков по сетям должностей и географическим регионам (см. таблицу 28). На эти закономерности, по-видимому, частично влияют тип структур и соответствующие основные места службы, где в основном привлекаются подрячки в соответствующих сетях должностей. Например, если исходить из страны гражданства подрячков, то Африка наиболее широко представлена в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения (96,2 процента), где подрячки в основном привлекаются в операциях в пользу мира. В сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите наибольшая доля приходится на Азию (76 процентов), что связано с присутствием в этом регионе некоторых операций в пользу мира, таких как МООНСА, МООНСИ и ЮНИТАД.

Таблица 28

Доля индивидуальных подрячков, в разбивке по сетям должностей и географическим регионам, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 8802)

Сеть должностей	Географический регион				
	Африка	Америка	Азия	Европа	Океания
Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	11,5 (-21,8)	22,2 (-18,4)	29,8 (+13,3)	35,6 (+14,8)	0,9 (+12,5)
Информационные и телекоммуникационные технологии	20,7 (+36,2)	11,9 (-11,9)	48,3 (+8,3)	16,1 (-32,9)	3,1 (+19,2)
Внутренняя безопасность и защита	21,6 (-45,5)	0,3 (-96,7)	76,0 (+52,6)	2,1 (+40,0)	0,0 (0,0)
Правовые вопросы	28,6 (+24,9)	18,7 (+39,6)	26,4 (+332,8)	25,3 (-56,0)	1,0 (0,0)
Материально-техническое обеспечение, перевозки и снабжение	96,2 (+12,0)	0,6 (-92,5)	2,1 (-50,0)	1,1 (-15,4)	0,0 (0,0)
Управление и административное руководство	43,4 (-31,2)	13,0 (-1,5)	27,6 (+80,4)	14,6 (+89,6)	1,2 (+200,0)
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	11,1 (-15,3)	30,7 (-7,0)	14,5 (-4,6)	39,9 (+10,8)	3,8 (+65,2)
Общественная информация и конференционное управление	14,7 (+11,4)	22,8 (-6,9)	19,7 (+41,7)	41,8 (-11,1)	1,0 (-23,1)
Наука	21,9 (+200,0)	14,0 (+460,0)	16,2 (-64,5)	47,9 (+7,6)	0,0 (0,0)
Прочие услуги	97,0 (+0,4)	0,3 (0,0)	1,7 (-26,1)	1,0 (+100,0)	0,0 (-100,0)
Итого	71,9 (-5,8)	6,7 (-4,3)	9,9 (+30,3)	11,1 (+30,6)	0,4 (+33,3)

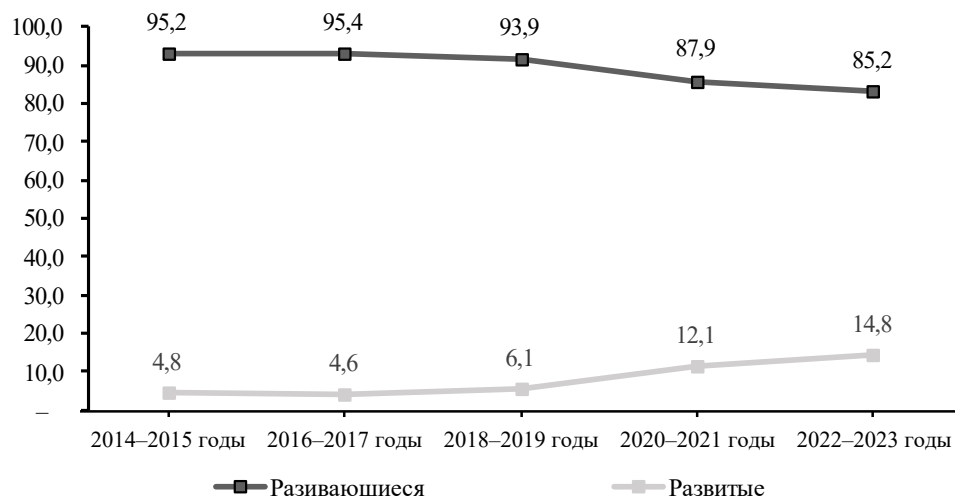
Примечание: на основе доли эквивалента полной занятости в процентах. В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

209. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов большую часть общего показателя эквивалента полной занятости составляли индивидуальные подрячки из развивающихся стран (85,2 процента). При этом с течением времени постепенно увеличивалась доля подрячков из развитых стран, что, вероятно, объясняется сокращением численности персонала и завершением операций в пользу мира, что привело к снижению числа индивидуальных подрячков, главным образом из развивающихся стран (см. рисунок 37).

Рисунок 37

Доля привлеченных индивидуальных подрядчиков за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по экономическим группам

(В процентах от эквивалента полной занятости)

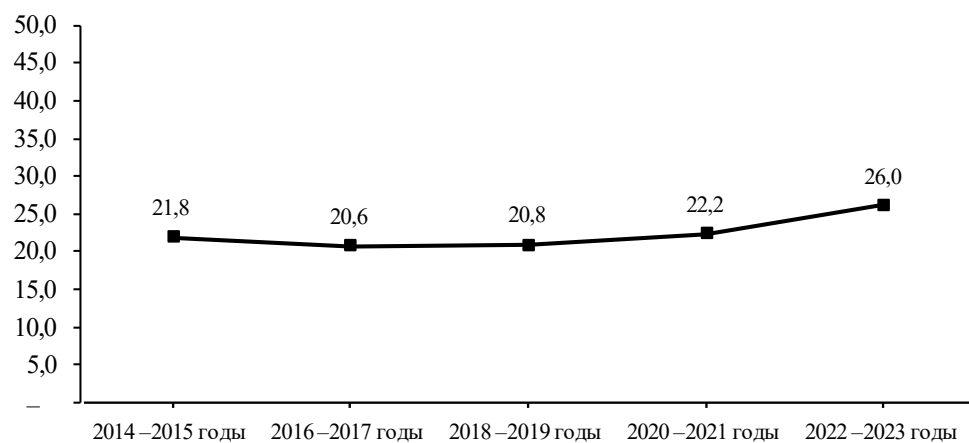
**D. Гендерный состав**

210. В целом доля женщин среди индивидуальных подрядчиков оставалась относительно низкой на протяжении последних двухгодичных периодов главным образом потому, что подавляющее большинство подрядчиков привлекались в операциях в пользу мира, особенно в одной структуре (МИНУСМА), и в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения (см. рисунок 38). Более подробный анализ уровня представленности женщин в разбивке по типам структур демонстрирует, что во всех типах структур, за исключением операций в пользу мира, доля женщин превышает 50 процентов. Общая тенденция к увеличению доли женщин связана с сокращением численности персонала и завершением операций в пользу мира.

Рисунок 38

Доля индивидуальных подрядчиков-женщин за последние пять двухгодичных периодов

(В процентах от эквивалента полной занятости)



211. Доля подрядчиков-женщин в различных типах структур в целом аналогична картине, наблюдаемой среди штатных сотрудников; основными факторами являются места службы и сети должностей, а именно: места службы индивидуальных подрядчиков и сфера их деятельности имеют определяющее значение для доли женщин (см. таблицу 29). В отделениях вне Центральные учреждений доля женщин была самой высокой (71,1 процента), что на 2,8 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Напротив, в операциях в пользу мира, в которых задействовано наибольшее число индивидуальных подрядчиков, доля женщин была самой низкой (11,2 процента). Все группы структур, за исключением операций в пользу мира, достигли гендерного паритета среди своих подрядчиков или превысили его (подробная информация об индивидуальных подрядчиках в разбивке по структурам и полу приведена в таблице А в приложении V).

Таблица 29

Доля индивидуальных подрядчиков, в разбивке по полу и типу структур, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 8 802)

<i>Тип структуры</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>
Структуры общеорганизационного обслуживания	54,5 (-3,3)	45,5 (+4,3)
Структуры, ориентированные на работу на местах	59,6 (+3,7)	40,4 (-5,0)
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	52,7 (+2,0)	47,3 (-2,2)
Отделения вне Центральные учреждений	71,1 (+2,8)	28,9 (-6,3)
Операции в пользу мира	11,2 (+0,2)	88,8 (0,0)
Региональные комиссии	57,3 (+6,1)	42,7 (-7,2)
Система координаторов-резидентов	51,8 (-4,7)	48,2 (+5,6)
Всего	26,0 (+17,1)	74,0 (-4,9)

^a *Примечание:* на основе доли от эквивалента полной занятости в процентах. В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

212. Как видно из рисунка 39, наибольшая доля женщин — 64,2 процента — приходится на сеть должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития, за которой следуют сети должностей сотрудников по общественной информации и конференционному управлению (57,6 процента) и сеть должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам (54,6 процента). Напротив, в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения, в которой традиционно преобладают мужчины, доля женщин была самой низкой — 12,1 процента, что также наблюдается среди штатных сотрудников.

213. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, заметно выросла доля подрядчиков-женщин в ряде сетей должностей, в которых традиционно преобладают мужчины. Доля женщин значительно увеличилась в сети должностей научных сотрудников — на 74,1 процента, сети должностей сотрудников по информационным и телекоммуникационным технологиям — на 29,2 процента, сети должностей сотрудников по внутренней безопасности и защите — на 20,7 процента, а также сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения — на 15,6 процента.

Рисунок 39

Доля индивидуальных подрядчиков, в разбивке по сетям должностей и полу, 2022–2023 годы

(В процентах; общий показатель эквивалента полной занятости: 8 802)

**VI. Добровольцы Организации Объединенных Наций**

214. В настоящем разделе представлен обзор контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, привлекаемых в Секретариате в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов, и отмечены важные тенденции с тех пор, как добровольцы Организации Объединенных Наций впервые были включены в доклад Генерального секретаря в предыдущем двухгодичном периоде.

215. Привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций в качестве смежного персонала в структурах Секретариата регулируется рамочным меморандумом о взаимопонимании между программой добровольцев Организации Объединенных Наций и Секретариатом. Добровольцы Организации Объединенных Наций оказывают оперативную и основную поддержку структурам в целом ряде областей, включая права человека, развитие на местном уровне, информационно-коммуникационные технологии, административное и материально-техническое обеспечение, здравоохранение и гуманитарную помощь.

216. Программа ДООН включает в себя пять категорий добровольцев («эксперты», «специалисты», «молодежь», «студенты» и «местные добровольцы»), ориентированных на повышение доступности добровольчества и удовлетворение разнообразных потребностей многочисленных структур Организации Объединенных Наций¹⁶.

¹⁶ Программа ДООН также предлагает категорию «онлайн-добровольцы» (со следующими характеристиками: глобальные, в зависимости от возможностей, краткосрочные и без каких-либо затрат) для структур, которые не включены в настоящий доклад, поскольку они не работают по контрактам, регулируемым в соответствии с Едиными условиями службы для добровольцев Организации Объединенных Наций.

217. Чтобы соответствовать различным категориям добровольцев Организации Объединенных Наций, кандидаты должны отвечать определенным требованиям к возрасту, опыту и образованию:

- добровольцы-эксперты должны быть не моложе 35 лет, иметь профессиональный опыт более 15 лет и степень магистра;
- добровольцы-специалисты должны быть не моложе 27 лет, иметь не менее 3 лет профессионального опыта и диплом о среднем образовании, хотя для многих назначений может требоваться степень бакалавра или выше;
- добровольцы из числа молодежи и добровольцы-студенты должны быть в возрасте от 18 до 26 лет, добровольцы из числа молодежи должны иметь как минимум диплом о среднем образовании, а добровольцы-студенты должны быть студентами или недавними выпускниками;
- к категории местных добровольцев не предъявляется никаких академических или профессиональных требований, но кандидаты должны проживать в районе, где они служат.

218. Добровольцы категории экспертов, специалистов, молодежи и студентов могут привлекаться на национальной или международной основе, в то время как местные добровольцы могут привлекаться только на национальной основе. Добровольцы Организации Объединенных Наций, привлекаемые на национальной основе, служат в пределах своей страны¹⁷, как правило, в рамках проектов, требующих знания местных особенностей, владения языком и понимания культуры. Добровольцы Организации Объединенных Наций, привлекаемые на международной основе, служат за пределами своей страны, как правило, в рамках проектов, требующих специальных навыков, международного подхода и межкультурного опыта.

219. Для точной оценки использования добровольцев Организации Объединенных Наций в различных структурах Секретариата представленный ниже анализ основан на количестве контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов. Поскольку один доброволец Организации Объединенных Наций может заключать несколько контрактов в течение отчетного периода, каждый из которых имеет свои финансовые последствия, каждый контракт рассматривается отдельно.

A. Обобщенная информация о тенденциях

220. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом число контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций в Секретариате увеличилось на 31,5 процента (1347), а число контрактов с международными и национальными добровольцами Организации Объединенных Наций — на 45 процентов и 26,5 процента соответственно.

221. Доля контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций, привлекаемыми на национальной основе, по сравнению с долей контрактов с добровольцами, привлекаемыми на международной основе, выросла на 10,2 процента благодаря целенаправленным усилиям по наращиванию национального потенциала.

¹⁷ Неграждане, легально проживающие в принимающей стране со статусом беженца или лица без гражданства, могут также выступать в качестве национальных добровольцев Организации Объединенных Наций, если это разрешено национальным законодательством.

222. Из числа добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных за последние два двухгодичных периода, 8,7 процента (861 человек) впоследствии были приняты на штатные должности в Секретариат, что свидетельствует о потенциале добровольцев Организации Объединенных Наций в качестве ценного кадрового резерва для заполнения штатных должностей.

223. В операциях в пользу мира и структурах, ориентированных на работу на местах, работали 88,9 процента добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате.

224. В двухгодичном периоде 2022–2023 годов контингент добровольцев стал более разнообразным с точки зрения пола, страны гражданства и географических регионов, а также расширился круг принимающих структур.

В. Контингент

225. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов 42 структуры Секретариата принимали 5617 добровольцев Организации Объединенных Наций в 325 местах службы (подробную информацию о местонахождении добровольцев Организации Объединенных Наций см. в таблице С в приложении VI). Наибольшее число добровольцев Организации Объединенных Наций принималось в Южном Судане, на долю которого приходилось 14,3 процента от общего числа контрактов.

226. Впервые с предыдущего двухгодичного периода добровольцев Организации Объединенных Наций принимали операции Секретариата Организации Объединенных Наций в Армении, на Багамских Островах, в Гамбии, Гане, Германии, Марокко, Палау, Польше, Республике Молдова, Тиморе-Лешти и Японии.

227. В таблице 30 представлена информация о привлечении добровольцев Организации Объединенных Наций в разбивке по категориям и типу назначения за двухгодичный период 2022–2023 годов. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом общее число контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций в Секретариате увеличилось на 31,5 процента (1347).

228. Значительное увеличение наблюдается по каждой категории добровольцев Организации Объединенных Наций, за исключением местных добровольцев:

- эксперты (+125 процентов),
- специалисты (+27,9 процента),
- молодежь (+50,6 процента),
- студенты (+54,2 процента),
- местные добровольцы (-21,6 процента).

229. Наблюдаемое сокращение по категории местных добровольцев было обусловлено главным образом УНП ООН, на которое приходилась наибольшая доля (43 процента), что объясняется завершением проектов и/или постепенным изменением их направленности и масштабов. Как и в предыдущем двухгодичном периоде, большинство добровольцев Организации Объединенных Наций, задействованных во всех структурах Секретариата, привлекались в качестве специалистов (83,4 процента).

230. В целом, более активное привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций можно объяснить усилиями по восстановлению после пандемии, направленными на решение медицинских, экономических и социальных

проблем. Этот спрос, в частности, обусловлен потребностью в специальных навыках, которые предлагают добровольцы-специалисты для решения возникающих проблем в условиях ограниченного бюджета.

Таблица 30

Привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по категории и типу назначения, 2022–2023 годы

Категория	Тип назначения		Итого
	Набранные на международной основе	Набранные на национальной основе	
Местные добровольцы	(н/п)	87 (-21,6%)	87 (-21,6%)
Эксперты	95 (+102,1%)	193 (+138,3)	288 (+125,0%)
Специалисты	3 563 (+24,9%)	1 123 (+38,6)	4 686 (+27,9%)
Молодежь	219 (+26,6%)	263 (+78,9%)	482 (+50,6%)
Студенты	45 (+60,7%)	29 (+45,0%)	74 (+54,2)
Всего	3 922 (+26,5%)	1 695 (+45%)	5 617 (+31,5%)

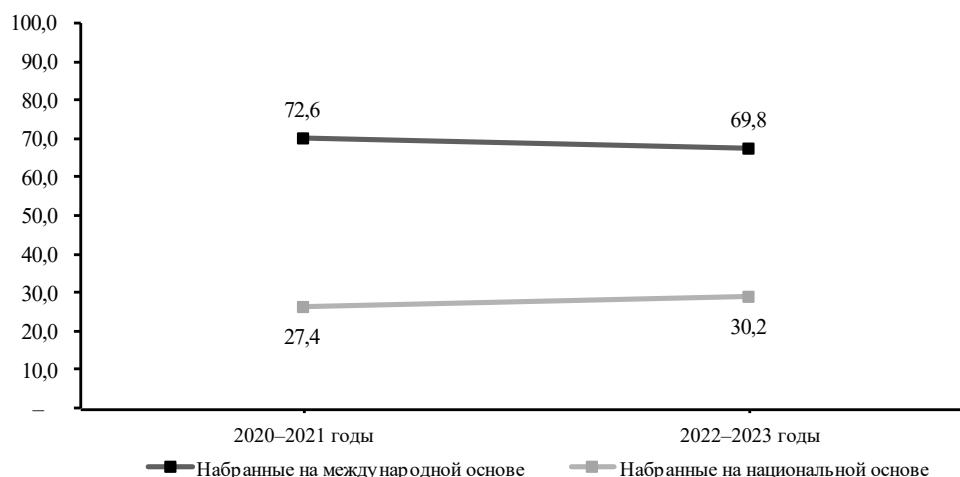
Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

231. Как видно из рисунка 40, доля контрактов с национальными добровольцами Организации Объединенных Наций выросла на 10,2 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом в результате усилий, направленных на наращивание национального потенциала. Тенденция к более активному привлечению национальных добровольцев Организации Объединенных Наций наблюдалась во всех структурах Секретариата.

Рисунок 40

Доля добровольцев Организации Объединенных Наций, задействованных в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения

(В процентах)



Добровольцы Организации Объединенных Наций в структурах Секретариата

232. В течение последнего двухгодичного периода Секретариат привлекал добровольцев Организации Объединенных Наций для выполнения более широкого круга специализированных функций. В двухгодичном периоде 2020–2021 годов добровольцы Организации Объединенных Наций служили на 268 различных должностях, а в двухгодичном периоде 2022–2023 годов число таких должностей увеличилось до 1822. В десять наиболее распространенных направлений деятельности входят права человека, гуманитарные вопросы, политические вопросы, транспорт, гражданские вопросы, здравоохранение, управление программами, связь, логистика и административное руководство. Эти направления деятельности охватывают широкий спектр специализированных и общих функций, выполняемых добровольцами Организации Объединенных Наций.

233. Большинство добровольцев Организации Объединенных Наций по-прежнему привлекаются в операциях в пользу мира и структурах, ориентированных на работу на местах, на которые приходится 88,9 процента добровольцев, принимаемых в Секретариате. Следует отметить, что 91,6 процента добровольцев Организации Объединенных Наций в операциях в пользу мира привлекались на международном уровне, то есть работали не в своей стране. Напротив, более половины (53,5 процента) добровольцев Организации Объединенных Наций в структурах, ориентированных на работу на местах, привлекались на национальной основе, внося вклад, например, в области развития и гуманитарной деятельности в своих странах. В число ориентированных на работу на местах структур, в которых добровольцы Организации Объединенных Наций привлекались на национальной основе в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов, в порядке убывания вошли УНП ООН, ЮНЕП, УВКПЧ, УКГД, ООН-Хабитат, ДОБ и ДПВМ (подробная информация в разбивке по структурам и типу назначения приведена в таблице 31).

234. Операции в пользу мира могут полагаться на международных добровольцев Организации Объединенных Наций в большей степени, чем на национальных добровольцев по нескольким причинам. Во-первых, для выполнения технических функций в миссиях часто требуются специалисты, которых может не быть на местных рынках труда, особенно в отдаленных районах. Например, на этих рынках может не хватать кандидатов с такими навыками, как работа с информационными технологиями. Кроме того, представление о беспристрастности имеет решающее значение для выполнения определенных функций, таких как отслеживание положения дел в области прав человека, содействие проведению выборов, защита гражданского населения и гражданские вопросы. Международный персонал часто считается более нейтральным, что крайне важно для поддержания доверия и эффективности в этих областях. Кроме того, доступ к конфиденциальной информации, такой как расследования нарушений прав человека и вопросы поведения и дисциплины, а также обмен конфиденциальными сообщениями с Центральными учреждениями в Нью-Йорке, часто требует привлечения международных добровольцев Организации Объединенных Наций для обеспечения конфиденциальности и беспристрастности.

Таблица 31

Привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по структурам и типу назначения, 2022–2023 годы

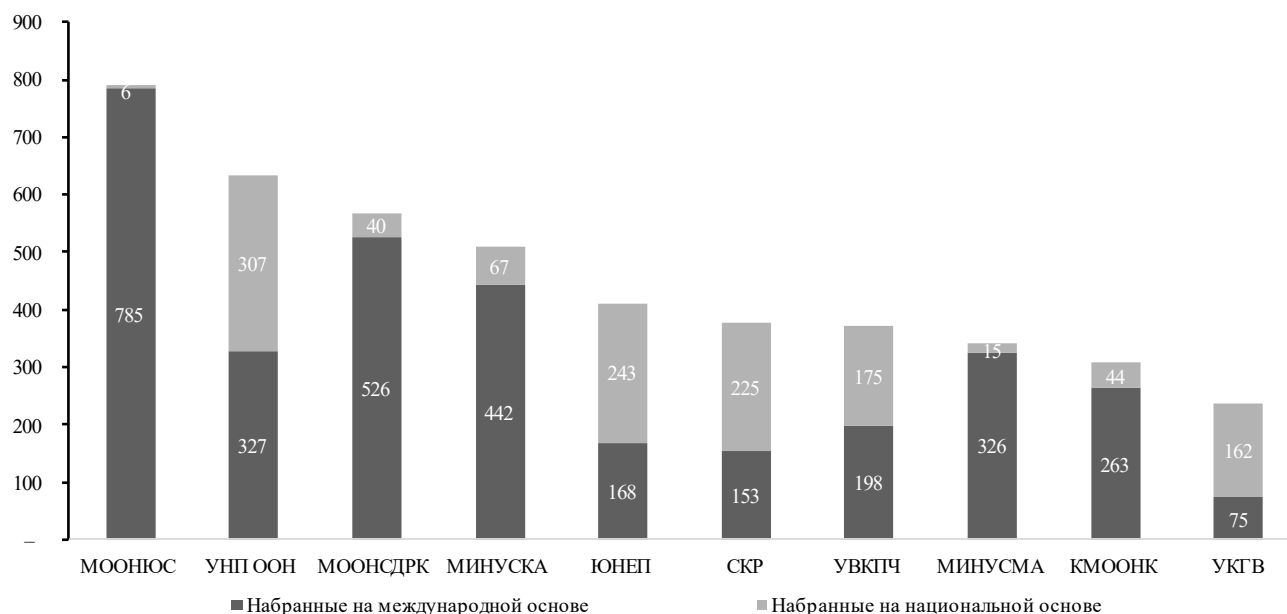
<i>Тип структуры</i>	<i>Тип назначения</i>		<i>Итого</i>
	<i>Набранные на междуна- родной основе</i>	<i>Набранные на нацио- нальной основе</i>	
Структуры общеорганизационного обслуживания	18	12	30
Структуры, ориентированные на работу на местах	876	1 009	1885
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	46	10	56
Отделения вне Центральных учреждений	4	4	8
Операции в пользу мира	2 795	255	3050
Региональные комиссии	30	180	210
Система координаторов-резидентов	153	225	378
Всего	3 922	1 695	5 617

235. На рисунке 41 представлены структуры с наибольшим числом контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций в разбивке по типу назначения. Соответственно, в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов на МООНЮС, УНП ООН, МООНСДРК и МИНУСКА приходилось 44,5 процента от общего числа назначений добровольцев Организации Объединенных Наций. МООНЮС, МООНСДРК и МИНУСКА — крупнейшие миротворческие миссии, и относительно высокая численность добровольцев Организации Объединенных Наций соответствует численности их персонала.

236. Кроме того, круг структур, принимающих добровольцев Организации Объединенных Наций, расширился и включает в себя КССГС-Кипр, УСРБ ООН, ЮНИТАМС, ЮНОЦА, ЮНОН, ЮНОВАС и ЮНСКО. Это расширение отражает диверсификацию партнерских отношений со структурами Секретариата, предусмотренную Стратегической рамочной программой добровольцев Организации Объединенных Наций на 2022–2025 годы, а также признание ценности, которую добровольцы Организации Объединенных Наций приносят в различные миссии и операции Секретариата (подробная информация о добровольцах Организации Объединенных Наций в разбивке по структурам и типу назначения см. в таблице А в приложении VI).

Рисунок 41

Десять структур с наибольшим числом контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения, 2022–2023 годы



Продолжительность службы добровольцев Организации Объединенных Наций

237. Средняя продолжительность службы добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, составила 243 дня, что на 13,5 процента меньше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Продолжительность службы международных добровольцев Организации Объединенных Наций в среднем была выше (257 дней), чем национальных добровольцев Организации Объединенных Наций (212 дней). Сокращение средней продолжительности службы добровольцев Организации Объединенных Наций в целом может быть обусловлено несколькими факторами, в том числе последствиями пандемии COVID-19, которые вызвали острую необходимость в оперативном реагировании и краткосрочных проектах. Кроме того, финансовые ограничения в структурах Секретариата, вероятно, привели к снижению продолжительности срока службы добровольцев Организации Объединенных Наций. Пандемия, возможно, также повлияла на предпочтения добровольцев: из-за неопределенности и изменения личных обстоятельств все больше людей предпочитают брать на себя более краткосрочные обязательства.

Переход добровольцев Организации Объединенных Наций на штатные должности

238. На рисунке 42 представлено число добровольцев Организации Объединенных Наций, которые были наняты в качестве штатных сотрудников в тот или иной момент времени в течение последних двух двухгодичных периодов, с разбивкой по типу назначения добровольцев Организации Объединенных Наций и категориям должностей штатных сотрудников. Анализ перехода добровольцев Организации Объединенных Наций на штатные должности в Секретариате за последние два двухгодичных периода показывает, что 8,7 процента (861) привлеченных добровольцев Организации Объединенных Наций были впоследствии приняты на штатные должности, причем с 40 процентами из них были

заключены срочные контракты, с 0,2 процента — постоянные/непрерывные контракты, а с 59,8 процента — временные контракты¹⁸.

239. Большинство этих назначений (64,2 процента) относились к категории специалистов и выше, за ними следуют 19,2 процента назначений в категории общего обслуживания, 8,9 процента назначений в категории полевой службы и 7,7 процента назначений в категории национальных сотрудников. Среди категории специалистов и выше большинство назначений (54,4 процента) относилось к уровню С-3, а 39,4 процента — к уровню С-2.

240. Из добровольцев Организации Объединенных Наций, нанятых на штатные должности, 66 процентов были из развивающихся стран, а женщины составляли 61 процент. Это в целом соответствует составу контингента добровольцев Организации Объединенных Наций за последние два двухгодичных периода: 76,3 процента из развивающихся стран и 51,5 процента женщин. Только 1,3 процента (11) назначений бывших добровольцев Организации Объединенных Наций привели к появлению нового штатного сотрудника с географическим статусом. Из этих назначений три были произведены из числа кандидатов из перепредставленных государств-членов, шесть — из государств-членов, представленных в пределах квоты, и два — из недопредставленных государств-членов.

241. На международных добровольцев Организации Объединенных Наций пришлось большинство назначений на штатные должности (73,9 процента). Значительная часть добровольцев Организации Объединенных Наций, нанятых на штатные должности (87,1 процента), были специалистами, что подчеркивает актуальность их технических навыков (см. таблицу 32). Добровольцы-специалисты, как правило, имеют высшее образование и несколько лет профессионального опыта в своей области. Они вносят свой вклад в техническое сотрудничество, развитие потенциала и осуществление инициатив в различных секторах, включая, в частности, здравоохранение, инженерное дело, охрану окружающей среды и материально-техническое обеспечение.

242. Большинство назначений добровольцев на штатные должности были произведены в сети должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарной деятельности (33,6 процента), сети должностей сотрудников по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития (21,6 процента), сети должностей сотрудников по вопросам управления и административного руководства (14,2 процента), а также сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения (9,1 процента).

¹⁸ С 27 июля 2018 года отсутствуют ограничения для назначения нынешних и бывших добровольцев Организации Объединенных Наций на штатные должности в Секретариате. Их кандидатуры могут рассматриваться на вакантные должности с учетом их индивидуальных заслуг, независимо от продолжительности срока их службы, периода времени, прошедшего с момента завершения их последнего контракта, местонахождения вакантной должности или их предыдущего выхода в отставку.

Рисунок 42

Число добровольцев Организации Объединенных Наций, нанятых в качестве штатных сотрудников в тот или иной момент времени в течение последних двух двухгодичных периодов, с разбивкой по категориям, типу назначения, категориям должностей штатных сотрудников и уровням должностей

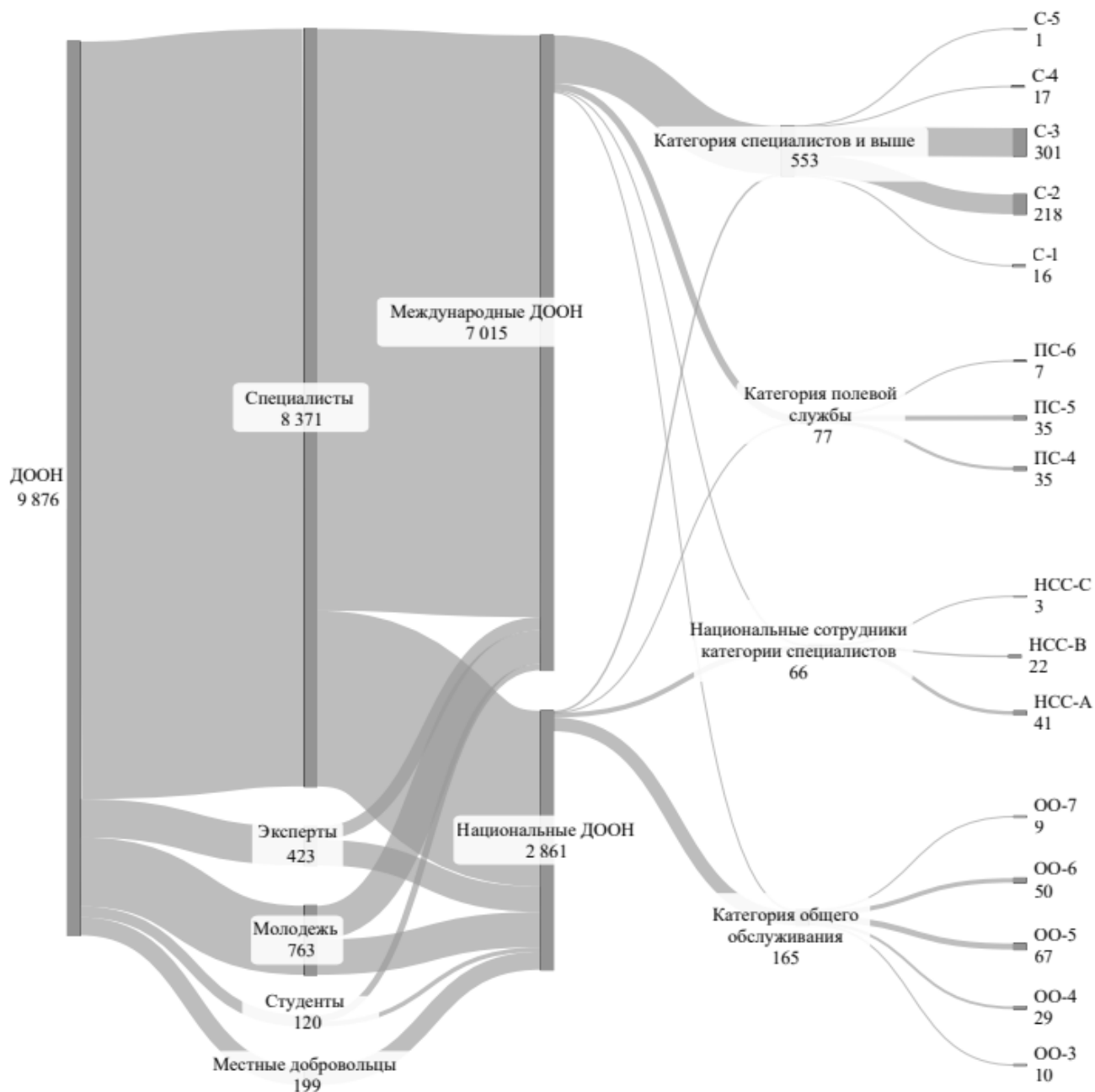


Таблица 32

Назначения добровольцев Организации Объединенных Наций на штатные должности за последние два двухгодичных периода, в разбивке по уровням должностей и категориям добровольцев

	Категория добровольцев Организации Объединенных Наций					
Уровень должности	Местные добровольцы	Эксперты	Специалисты	Молодежь	Студенты	Итого
Категория специалистов и выше						
C-5	—	—	1	—	—	1
C-4	—	6	11	—	—	17
C-3	—	13	287	1	—	301
C-2	—	11	189	11	7	218
C-1	1	—	9	2	4	16
Категория полевой службы						
ПС-6	—	—	7	—	—	7
ПС-5	—	1	34	—	—	35
ПС-4	—	2	33	—	—	35
Категория национальных сотрудников — специалистов						
НСС-С	—	—	3	—	—	3
НСС-В	—	—	22	—	—	22
НСС-А	—	5	32	4	—	41
Категория общего обслуживания						
ОО-7	—	3	6	—	—	9
ОО-6	4	4	40	2	—	50
ОО-5	—	3	54	9	1	67
ОО-4	—	3	13	13	—	29
ОО-3	—	1	9	—	—	10
Всего	5	52	750	42	12	861

243. Возрастная структура контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, набранных на штатные должности в тот или иной момент в течение двух последних двухгодичных периодов, показывает, что 56,1 процента из них относились к возрастной группе 22-34 лет, 39 процентов — к возрастной группе 35-49 лет и 4,9 процента — к возрастной группе 50 лет и старше (см. рисунок 43).

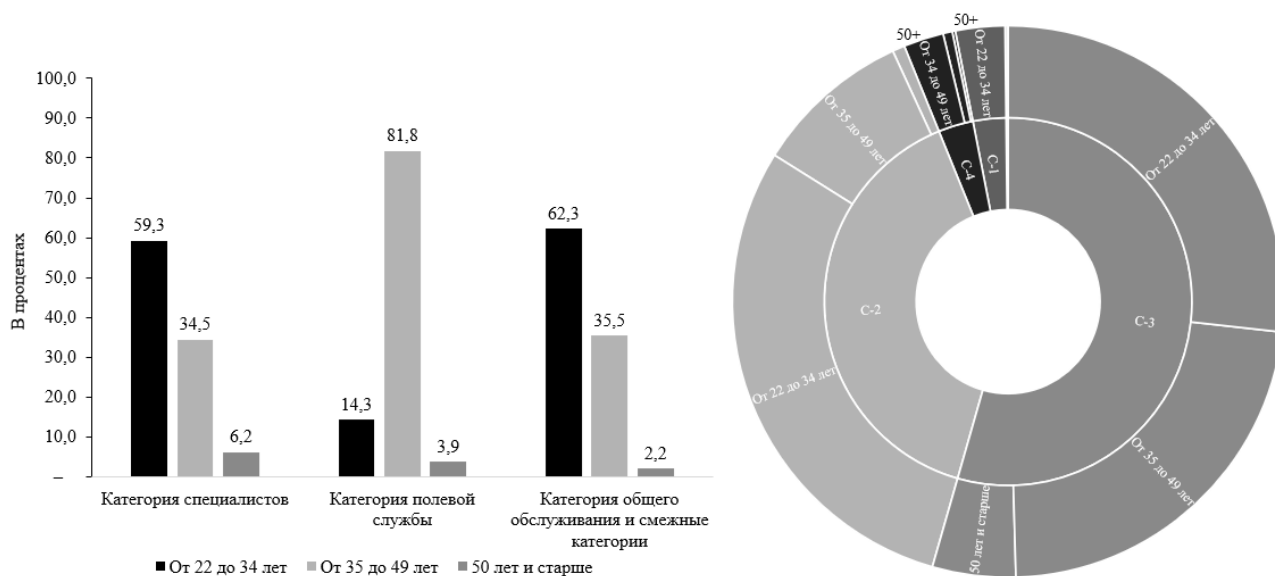
244. Средний возраст добровольцев Организации Объединенных Наций, набранных на штатные должности уровня С-2, составил 32,3 года, что моложе среднего возраста поступления на работу в Секретариат, составляющего 34,4 года¹⁹. Кроме того, на уровне С-3 средний возраст добровольцев Организации Объединенных Наций составил 36,9 года по сравнению со средним возрастом поступления на работу в Секретариат, составляющим 40,3 года. Можно сделать вывод, что добровольцы Организации Объединенных Наций демонстрируют потенциал в качестве кадрового резерва, особенно для должностей уровня

¹⁹ По состоянию на 31 декабря 2023 года, за исключением сотрудников, нанятых в качестве временного персонала для обслуживания заседаний.

С-2 и С-3, и обеспечивают значительный приток разнообразных молодых талантливых специалистов, которые могут способствовать омоложению кадрового состава.

Рисунок 43

Возрастной состав контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, которые были набраны на штатные должности в тот или иной момент времени в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по категориям должностей



С. Географический состав

245. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов число стран, представленных среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате, увеличилось со 160 до 166 (см. таблицу 33).

246. Контингент международных добровольцев Организации Объединенных Наций оставался самым разнообразным: среди них были представлены 156 стран. Кроме того, по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, заметно повысился уровень разнообразия национальных добровольцев Организации Объединенных Наций.

247. В течение указанного двухгодичного периода впервые были привлечены добровольцы Организации Объединенных Наций из Армении, с Багамских Островов, из Кирибати, с Мальдивских Островов, из Маврикия, Федеративных Штатов Микронезии, Палау, Катара, Сент-Китс и Невиса, Тонги и Туркменистана, а также добровольцы из числа лиц без гражданства. Это свидетельствует о растущем охвате и диверсифицированной базе Программы добровольцев Организации Объединенных Наций.

Таблица 33

Число стран, представленных среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных за последние два двухгодичных периода, в разбивке по типу назначения

<i>Тип назначения</i>	<i>2020–2021 годы</i>	<i>2022–2023 годы</i>
Набранные на международной основе	151	156
Набранные на национальной основе	98	122
Всего	160	166

Примечание: итоговое число рассчитано на основе подсчета отдельных стран гражданства.

248. Распределение добровольцев Организации Объединенных Наций по географическим регионам их происхождения оставалось неизменным по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. Самым крупным географическим регионом происхождения добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате, по-прежнему остается Африка — 44 процента, за которой следуют Азия (21,6 процента), Европа (17,7 процента), Америка (16 процентов) и Океания (0,6 процента).

249. Увеличилось число контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций, привлекаемыми как на национальной, так и на международной основе, из всех географических регионов, за исключением Океании. Тем не менее это увеличение было более заметным для добровольцев, набираемых на национальной основе, что свидетельствует об успехе инициатив по работе с талантливыми специалистами на страновом и региональном уровнях (см. таблицу 34).

Таблица 34

Число добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения и географическим регионам, 2022–2023 годы

<i>Тип назначения</i>	<i>Географический регион</i>						<i>Итого</i>
	<i>Африка</i>	<i>Америка</i>	<i>Азия</i>	<i>Европа</i>	<i>Океания</i>	<i>Прочее^a</i>	
Набранные на международной основе	1 797 (+28,5%)	477 (+20,8%)	667 (+33,1%)	948 (+22,8%)	27 (-22,9%)	6 (н/а)	3 922 (+26,5%)
Набранные на национальной основе	675 (+29,6%)	419 (+60,5%)	548 (+51,0%)	45 (+181,3%)	7 (-12,5%)	1 (н/п)	1 695 (+45,0%)
Всего	2 472 (+28,8%)	896 (+36,6%)	1 215 (+40,6%)	993 (+26,0%)	34 (-20,9%)	7 (н/п)	5 617 (+31,6%)

Примечание: в скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

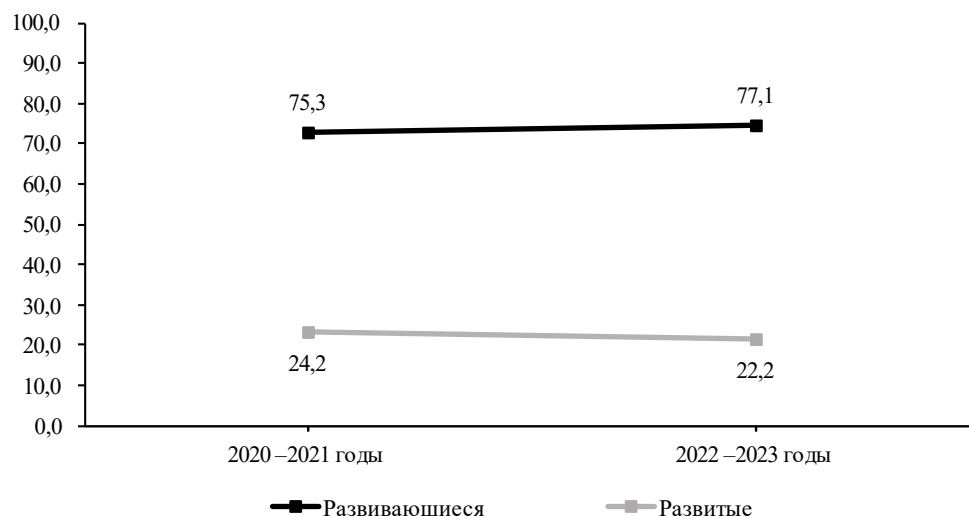
^a Включает лиц без гражданства.

250. Поскольку Программа добровольцев Организации Объединенных Наций ориентирована на привлечение лиц именно из развивающихся стран, большинство добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате (77,1 процента), были из развивающихся стран, что на 2,4 процента больше, чем в предыдущий двухгодичный период (см. рисунок 44).

Рисунок 44

Доля добровольцев Организации Объединенных Наций за последние два двухгодичных периода, в разбивке по экономическим группам

(В процентах)



Примечание: сумма процентов не равна 100,0, поскольку категория «Прочее» не учитывается.

D. Гендерный состав

251. Доля женщин среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате, составляла 52,4 процента, что на 4 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. За последние два двухгодичных периода доля женщин среди национальных добровольцев Организации Объединенных Наций неизменно превышала долю женщин среди международных добровольцев Организации Объединенных Наций (53,7 процента и 58,1 процента соответственно), и она увеличилась на 8,2 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (см. рисунок 45).

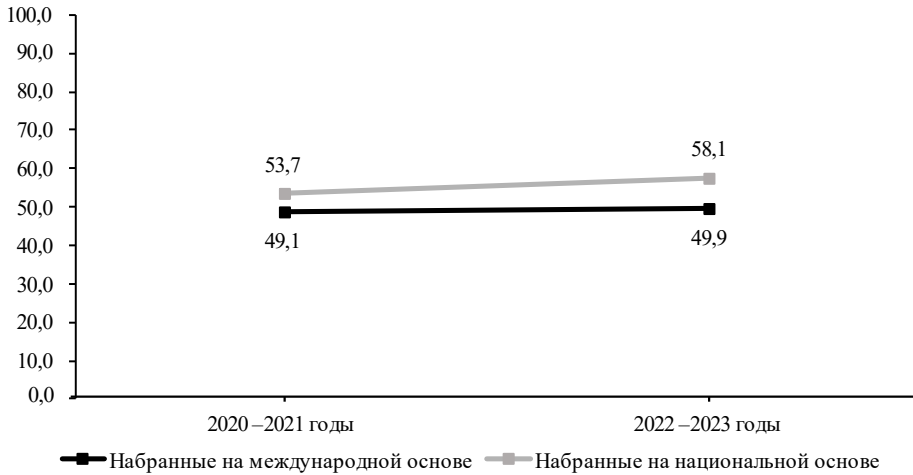
252. В рамках Программы добровольцев Организации Объединенных Наций было реализовано несколько инициатив, которые привели к расширению базы национальных добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин. Эти инициативы включают инвестирование в новые возможности по работе с выдающимися специалистами на уровне регионов и штаб-квартир, создание национальных резервов в странах — участниках программ и налаживание партнерских отношений для целенаправленной работы с выдающимися специалистами. Этому в значительной степени способствовали конкретные кампании по привлечению женщин, такие как кампания 2021 года, посвященная службе в миротворческих силах в качестве добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, включая виртуальную ярмарку вакансий для женщин на руководящих должностях и инициативу «Африканские женщины — за охрану здоровья» в 2022 году, направленную на привлечение добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин в сферах деятельности, связанных со здравоохранением, наряду с целевыми пропагандистскими мероприятиями. Благодаря этим инициативам Программа добровольцев Организации Объединенных Наций успешно достигла своего годового показателя, предусматривающего представление 50 процентов кандидатов-женщин в структурах Секретариата, планирующие принять добровольцев Организации Объединенных Наций (подробную

информацию о гендерном составе контингента добровольцев Организации Объединенных Наций в разбивке по стране гражданства и типу назначения см. в таблице В в приложении VI).

Рисунок 45

Доля добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, задействованных в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по типу назначения

(В процентах)



253. В каждой группе структур, за исключением операций в пользу мира и отделений вне Центральных учреждений, на долю женщин приходилось более половины всех контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций (см. таблицу 35).

Таблица 35

Доля добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, в разбивке по структурам и типу назначения, 2022–2023 годы

(В процентах)

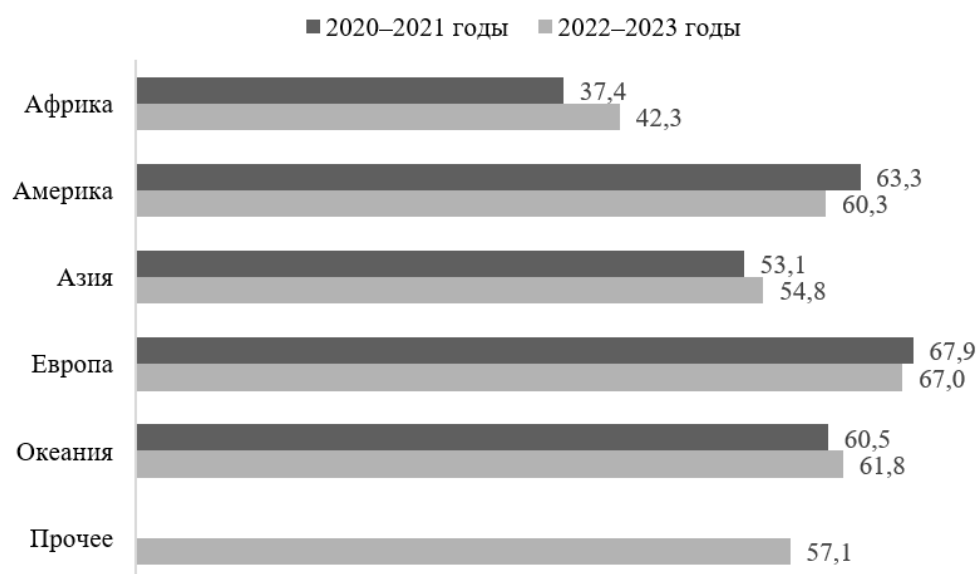
Тип структуры	Тип назначения		Итого
	Набранные на международной основе	Набранные на национальной основе	
Структуры общеорганизационного обслуживания	61,1	41,7	53,3
Структуры, ориентированные на работу на местах	63,4	57,5	60,2
Отделения вне Центральных учреждений	45,7	60,0	48,2
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	100,0	50,0	75,0
Операции в пользу мира	44,7	56,5	45,7
Региональные комиссии	36,7	58,9	55,7
Система координаторов-резидентов	68,6	62,7	65,1
Всего	49,9	58,1	52,4

254. На рисунке 46 показано, что за последние два двухгодичных периода число добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин из Африки, Азии и Океании увеличилось на 13,1 процента, 3,2 процента и 2,2 процента соответственно. И наоборот, число добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин из Америки и Европы сократилось на 4,7 процента и 1,3 процента. Кроме того, в указанный двухгодичный период в структурах Секретариата впервые принимались добровольцы Организации Объединенных Наций — женщины из числа лиц без гражданства.

Рисунок 46

Доля добровольцев Организации Объединенных Наций-женщин, привлеченных в течение последних двух двухгодичных периодов, в разбивке по географическим регионам

(В процентах)



Примечание: категория «Прочее» включает лиц без гражданства.

Е. Возрастной состав

255. Средний возраст всех добровольцев Организации Объединенных Наций, задействованных в Секретариате в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов, составил 35,8 года, что на 0,1 года больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Средний возраст международных добровольцев Организации Объединенных Наций были выше (37,2 года), чем средний возраст национальных добровольцев Организации Объединенных Наций (32,4 года), что соответствует показателям за предыдущий двухгодичный период.

256. В таблице 36 указаны требования к возрасту и средний возраст для каждой категории добровольцев Организации Объединенных Наций, а также процентное изменение по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. Среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных во всех структурах Секретариата, самыми молодыми группами были добровольцы Организации Объединенных Наций из числа молодежи и добровольцы Организации Объединенных Наций-студенты. За исключением этих категорий, во всех остальных группах наблюдалось увеличение среднего возраста по сравнению с

предыдущим двухгодичным периодом. Добровольцы Организации Объединенных Наций-эксперты и добровольцы Организации Объединенных Наций-специалисты, от которых требуется существенный опыт работы (более 15 лет и от 3 до 15 лет соответственно), в среднем старше, чем другие категории добровольцев Организации Объединенных Наций. Интересно, что, несмотря на требование о минимальном возрасте в 18 лет, местные добровольцы Организации Объединенных Наций оказались третьей по возрасту группой среди привлеченных добровольцев Организации Объединенных Наций.

Таблица 36

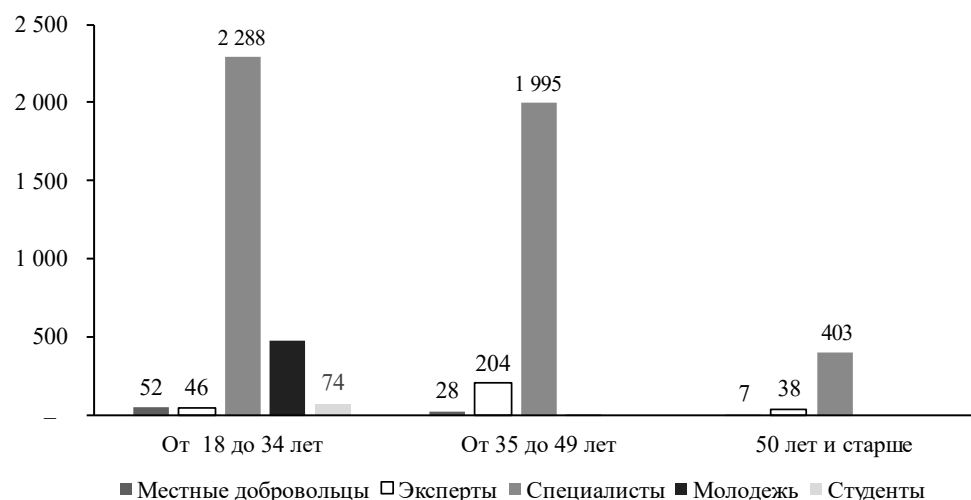
Средний возраст добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по категориям добровольцев, 2022–2023 годы

Категория	Количество контрактов	Требования к возрасту	Средний возраст	Изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов (в годах)
Местные добровольцы	87	18+	33,9	+0,4
Эксперты	288	35–80	41,8	+0,9
Специалисты	4 686	27+	36,8	+0,2
Молодежь	482	18–26	24,9	-0,5
Студенты	74	18–26	23,6	-0,2
Всего	5 617	n/a	35,8	+0,1

257. На рисунке 47 представлена возрастная структура контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате, в разбивке по категориям добровольцев. В соответствии с ней специалисты неизменно составляют большинство в каждой возрастной группе.

Рисунок 47

Возрастная структура контингента добровольцев Организации Объединенных Наций, в разбивке по категориям добровольцев, 2022–2023 годы



258. Возрастная структура контингента добровольцев Организации Объединенных Наций осталась относительно неизменной по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. Среди национальных добровольцев Организации Объединенных Наций число добровольцев Организации Объединенных Наций в возрасте 18–34 лет сократилось на 3,6 процента, а число добровольцев в возрасте 35–49 лет увеличилось на 8,6 процента.

259. Операции в пользу мира и структуры, ориентированные на работу на местах, остаются основными центрами привлечения добровольцев Организации Объединенных Наций из всех возрастных групп. Примечательно, что 46,4 процента добровольцев Организации Объединенных Наций в возрасте 18–24 лет работали в структурах, ориентированных на работу на местах, а 38,8 процента — в операциях в пользу мира. При этом большинство добровольцев Организации Объединенных Наций в возрасте 35–49 лет (70,1 процента) и в возрасте 50 лет и старше (82,9 процента) были заняты в операциях в пользу мира.

VII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

260. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять настоящий доклад к сведению.

Приложение I

Обзор основных тенденций, касающихся безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций за двухгодичный период 2022–2023 годов и за двухгодичные периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^a	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
Безвозмездно предоставляемый персонал			
Контингент	Численность безвозмездно предоставляемого персонала	Общая численность безвозмездно предоставляемого персонала: 6166 (+35,1%) Младшие эксперты: 684 (+25,5%) Стажеры: 5011 (+32,0%) Эксперты по техническому сотрудничеству: 116 (+13,7%) Персонал категории II: 355 (+193,4%)	Общая численность безвозмездно предоставляемого персонала: +1158 (+23,1%) Младшие эксперты: +339 (+98,3%) Стажеры: +536 (+12,0%) Эксперты по техническому сотрудничеству: +76 (+190,0%) Персонал категории II: +207 (+140,0%)
	Среднее количество отработанных дней	Младшие эксперты: 269,6 (-19,3%) Стажеры: 93,5 (-0,5%) Эксперты по техническому сотрудничеству: 189,6 (-11,6%) Персонал категории II: 161,9 (-10,6%)	Младшие эксперты: -33,3 (-11,0%) Стажеры: +14,1 (+17,8%) Эксперты по техническому сотрудничеству: -85,8 (-31,2%) Персонал категории II: +51,6 (+46,8%)
	Форматы стажировок	Общее число стажеров: 5011 Очные стажировки: 54,5% (+417,7%) Стажировки в удаленном режиме, проходимые за пределами места службы: 23,6% (-36,0%) Стажировки в удаленном режиме, проходимые в местах службы: 2,2% (-77,1%) Гибридный формат (удаленный и очный режим): 19,8% (+13,7%)	Н/п

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^a	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
Географический состав	Число представленных стран	Общее число: 165 (+10,7%) В разбивке по категориям безвозмездно предоставляемого персонала: Младшие эксперты: 45 (+2,3%) Стажеры: 156 (+7,6%) Эксперты по техническому сотрудничеству: 23 (-4,2%) Персонал категории II: 86 (+109,8%)	Общее число: +15 (+10,0%) В разбивке по категориям безвозмездно предоставляемого персонала: Младшие эксперты: +24 (+114,3%) Стажеры: +6 (+4,0%) Эксперты по техническому сотрудничеству: +13 (+130,0%) Персонал категории II: +41 (+91,1%)
	Географические регионы	Общее число младших экспертов: 684 Африка: 2,3% (-20,7%) Америка: 3,8% (+90,0%) Азия: 32,0% (+14,7%) Европа: 61,3% (-8,8%) Океания: 0,6% (н/п) Общее число стажеров: 5011 Африка: 15,0% (+43,0%) Америка: 19,2% (-21,0%) Азия: 33,3% (+7,4%) Европа: 31,4% (-5,4%) Океания: 1,2% (0,0%)	Младшие эксперты Африка: +2,3 (н/п) Америка: +2.6 (+216,7%) Азия: +20,4 (+175,9%) Европа: -24,8 (-28,8%) Океания: -0,6% (-50,0%) Стажеры Африка: +3,6 (+31,6%) Америка: -2,0 (-9,4%) Азия: +8,7 (+35,4%) Европа: -8,1 (-20,5%) Океания: -2,0 (-62,5%)
	Экономические группы	Стажеры из развивающихся стран: 52,2% (13,7%)	Стажеры из развивающихся стран: +12,7 (+32,2%)
Гендерный состав	Доля женщин	Младшие эксперты: 65,9% (+0,9%) Стажеры: 68,1% (-0,7%) Эксперты по техническому сотрудничеству: 39,7% (+15,7%) Персонал категории II: 34,9% (-6,2%)	Младшие эксперты: -2,2 (-3,2%) Стажеры: +0,9 (+1,3%) Эксперты по техническому сотрудничеству: +19,7 (+98,3%) Персонал категории II: +2,5 (+7,7%)

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^а	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
Возрастной состав	Средний возраст	Младшие эксперты: 30,8 (+0,5%) Стажеры: 25,6 (+0,3%)	Н/п
	Возрастная структура контингента	Младшие эксперты: от 24 до 28 лет: 21,3% (-10,9%) от 29 до 33 лет: 63,8% (-0,9%) 34 года и старше: 15,0% (+28,2%) Стажеры: от 18 до 23 лет: 33,4% (-12,8%) от 24 до 28 лет: 49,4% (+5,3%) от 29 до 33 лет: 12,3% (+18,3%) 34 года и старше: 4,9% (8,9%)	Н/п
Пенсионеры			
Контингент	Число пенсионеров	Общее число пенсионеров: 1024 (+14,2%), привлеченных в качестве: Штатных сотрудников: 629 (+37,9%) Консультантов: 245 (-11,2%) Индивидуальных подрядчиков: 234 (-10,7%)	Общее число пенсионеров: -366 (-26,3%), привлеченных в качестве: Штатных сотрудников: -305 (-32,7%) Консультантов: -109 (-30,8%) Индивидуальных подрядчиков: +5 (+2,2%)
	Число контрактов	Общее число: 3637 (+16,3%) В разбивке по типу назначения: Штатные сотрудники: 1710 (+59,4%) Консультанты: 403 (-23,5%) Индивидуальные подрядчики: 1524 (-0,1%) Общее число в ДГАКУ: 1927 (+29,2%) Общее число в ДГАКУ в разбивке по типу назначения: Сотрудники, привлекаемые в качестве временного персонала для обслуживания заседаний: 793 (+70,2%)	Общее число: +9 (+0,3%) В разбивке по типу назначения: Штатные сотрудники: -358 (-17,3%) Консультанты: -190 (-32,0%) Индивидуальные подрядчики: +557 (+57,6%) Общее число в ДГАКУ: +1325 (+220,1%) Общее число в ДГАКУ в разбивке по типу назначения: Сотрудники, привлекаемые в качестве временного персонала для обслуживания заседаний: +793 (н/п)

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^а	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
Географический состав	Среднее количество отработанных дней	Сотрудники, привлекаемые не в качестве временного персонала для обслуживания заседаний: 10 (н/п)	Сотрудники, привлекаемые не в качестве временного персонала для обслуживания заседаний: -221 (-95,7%)
		Консультанты: 5 (0,0%)	Консультанты: -5 (-50,0%)
		Индивидуальные подрядчики: 1119 (+9,7%)	Индивидуальные подрядчики: +758 (+210,0%)
		Пенсионеры, привлекаемые в качестве:	Пенсионеры, привлекаемые в качестве:
		Штатных сотрудников: 62,6 (-10,2%)	Штатных сотрудников: -23,5 (-27,3%)
Гендерный состав	Число представленных стран	Консультантов: 51,6 (-7,0%)	Консультантов: +6,0 (+13,2%)
		Индивидуальных подрядчиков: 21,7 (+8,0%)	Индивидуальных подрядчиков: -5,4 (-19,9%)
		Общее число: 118 (+2,6%)	Общее число: +3 (+2,6%)
		В разбивке по типу назначения:	В разбивке по типу назначения:
		Штатные сотрудники: 98 (+11,4%)	Штатные сотрудники: -11 (-10,1%)
Гендерный состав	Географические регионы	Консультанты: 77 (-2,5%)	Консультанты: -8 (-9,4%)
		Индивидуальные подрядчики: 66 (+3,1%)	Индивидуальные подрядчики: +16 (+32,0%)
		Африка: 19,6% (+10,1%)	Африка: +3,5 (21,7%)
		Америка: 34,4% (+0,3%)	Америка: -2,1 (-5,8%)
		Азия: 13,0% (-9,1%)	Азия: -2,2 (-14,5%)
Гендерный состав	Доля женщин	Европа: 31,0% (-0,6%)	Европа: +0,2 (+0,6%)
		Океания: 2,0% (-16,7%)	Океания: +0,6 (+42,9%)
		Общее число: 41,9% (+13,9%)	Общая доля женщин: -2,2 (-5,0%)
		Привлечены в качестве:	Привлечены в качестве:
		Штатных сотрудников: 43,6% (+1,4%)	Штатных сотрудников: -5,4 (-11,0%)
Гендерный состав	Продолжительность службы	Консультантов: 31,4% (+25,6%)	Консультантов: +5,1 (+19,4%)
		Индивидуальных подрядчиков: 50,0% (+28,5%)	Индивидуальных подрядчиков: -0,2 (-0,4%)
		Среднее количество отработанных дней:	Среднее количество отработанных дней:
		Штатные сотрудники: 56,8 (-21,8%)	Штатные сотрудники: -30,8 (-35,2%)
		Консультанты: 50,9 (-1,2%)	Консультанты: +13,3 (+35,4%)
Гендерный состав		Индивидуальные подрядчики: 22,7 (+14,6%)	Индивидуальные подрядчики: -6,3 (-21,7%)

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^а	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
Консультанты			
Контингент	Число консуль- тантов	Общее число консультантов: 11 120 (-3,8%) в 96 структурах	Общее число консультантов: +1939 (+21,1%)
	Количество контрактов	Общее число контрактов: 19 270 (-8,8%)	Общее число контрактов: +4872 (+33,8%)
	Показатель эк- вивалента пол- ной занятости	Эквивалент полной занятости: 6737 (+3,6%)	Эквивалент полной занятости: +2210 (+48,8%)
	Среднее коли- чество отрабо- танных дней	Среднее количество отработанных дней: 76,8 (+13,6%)	Среднее количество отработанных дней: +7,8 (+11,13)
Географический состав	Число пред- ставленных стран	Число представленных стран: 186 (-0,5%)	Число представленных стран: +7 (+3,9%)
	Географические регионы	Африка: 18,7% (+13,3%) Америка: 31,4% (-6,8%) Азия: 18,4% (+5,8%) Европа: 28,7% (-2,1%) Океания: 2,8% (-9,7%)	Африка: -2,9 (-13,4%) Америка: +3,9 (+14,2%) Азия: 0,0 (0,0%) Европа: -0,9 (-3,0%) Океания: +0,2 (+7,7%)
	Экономические группы	Доля из развивающихся стран: 58,3% (3,9%)	Доля из развивающихся стран: +3,8 (+7,0%)
	Доля женщин	Доля женщин: 43,4% (+1,9%)	Доля женщин: +7,8 (+21,9%)
Индивидуальные подрядчики			
Контингент	Число индиви- дуальных подрядчиков	Общее число индивидуальных подрядчиков: 11 471 (-7,1%)	Общее число индивидуальных подрядчиков: -9290 (-44,8%)
	Количество контрактов	Общее число контрактов: 36 952 (-6,6%)	Общее число контрактов: -14 201 (-27,8%)
	Показатель эк- вивалента пол- ной занятости	Эквивалент полной занятости: 8802 (+1,6%)	Эквивалент полной занятости: -8194 (-48,2%)

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^a	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
Географический состав	Среднее количество отработанных дней	Среднее количество отработанных дней: 52,2 (+8,5%)	Среднее количество отработанных дней: -20,6 (-28,3%)
	Число представленных стран	Число представленных стран: 169 (+5,6%)	Число представленных стран: +17 (+11,2%)
	Географические регионы	Африка: 72,0% (-5,9%) Америка: 6,7% (-5,6%) Азия: 9,9% (+28,6%) Европа: 11,1% (+30,6%) Океания: 0,4% (+33,3%)	Африка: -9,3 (-11,4%) Америка: -6,0 (-47,2%) Азия: +7,5 (+312,5%) Европа: +7,7 (+226,5%) Океания: +0,3 (+300,0%)
	Экономические группы	Доля из развивающихся стран: 85,2% (-3,1%)	Доля из развивающихся стран: -10,0 (-10,5%)
Гендерный состав	Доля женщин	Доля женщин: 26,0% (+17,1%)	Доля женщин: +4,2 (+19,3%)
Добровольцы Организации Объединенных Наций			
Контингент	Число ДООН	Всего: 4990 (+16,9%)	Н/п ^b
	Количество контрактов	Всего: 5617 (+31,5%)	Н/п
	Тип назначения	На международной основе: 3922 (+26,5%) На национальной основе: 1,695 (+45,0%)	Н/п
	Категория	Местные добровольцы: 87 (-21,6%) Эксперты: 288 (+125,0%) Специалисты: 4 686 (+27,9%) Молодежь: 482 (+50,6%) Студенты: 74 (+54,2)	Н/п
Географический состав	Число представленных стран	Число представленных стран: 166 (+3,8%)	Н/п
	Географические регионы	Африка: 44,4% (-0,7%) Америка: 16,0% (+3,3%)	Н/п

Раздел	Параметры	Двухгодичный период 2022–2023 годов ^a	Основные тенденции в периоды с 2014–2015 по 2022–2023 годы
		Азия: 22,1% (+7,8%)	
		Европа: 17,6% (-4,34%)	
		Океания: 0,7% (-30,0%)	
Гендерный состав	Экономические группы	Доля из развивающихся стран: 77,1% (+2,4%)	Н/п
	Доля женщин	Общая доля женщин: 52,4% (+4,0%)	Н/п
		Доля женщин, в разбивке по типу назначения:	
Возрастной состав	Средний возраст	На международной основе: 49,9% (+1,6%)	
		На национальной основе: 58,1% (+10,3%)	
		Общий средний возраст: 35,8 лет (+0,1%)	Н/п
		Средний возраст, в разбивке по типу назначения:	
		На международной основе: 37,2 (+0,5%)	
		На национальной основе: 32,4 (+0,9%)	
		Средний возраст, в разбивке по категориям:	
		Местные добровольцы: 33,9 (+0,4%)	
		Эксперты: 41,8 (+0,9%)	
		Специалисты: 36,8 (+0,2%)	
		Молодежь: 24,9 (-0,5%)	
		Студенты: 23,6 (-0,2%)	

Примечание: «н/п» означает, что сопоставимые данные за двухгодичный период 2014–2015 годов отсутствуют.

^a В скобках указано процентное изменение по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов.

^b Информация о тенденциях, касающихся добровольцев Организации Объединенных Наций, доступна начиная с 2020 года и представлена в колонке за 2022–2023 годы, поскольку до двухгодичного периода 2020–2021 годов добровольцы Организации Объединенных Наций в докладе не рассматриваются.

Приложение II

Численность безвозмездно предоставленного персонала, в разбивке по странам гражданства и категориям добровольцев, 2022–2023 годы

<i>Страна гражданства</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по тех- ническому сотруд- ничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Итого</i>
Афганистан	2	9	—	—	11
Албания	—	6	—	—	6
Алжир	—	6	—	1	7
Андорра	—	1	—	—	1
Ангола	1	2	—	—	3
Антигуа и Барбуда	—	2	—	1	3
Аргентина	—	21	—	—	21
Армения	—	7	—	—	7
Австралия	4	48	—	9	61
Австрия	6	47	—	—	53
Азербайджан	—	14	—	2	16
Багамские Острова	—	—	—	1	1
Бахрейн	2	3	—	2	7
Бангладеш	6	13	—	1	20
Беларусь	—	6	—	1	7
Бельгия	5	49	1	7	62
Бенин	—	2	—	—	2
Боливия (Многонациональное Государство)	—	9	—	—	9
Босния и Герцеговина	—	4	—	—	4
Бразилия	—	83	2	15	100
Бруней-Даруссалам	—	1	—	—	1
Болгария	—	6	—	—	6
Буркина-Фасо	—	7	—	—	7
Бурунди	1	5	—	2	8
Камбоджа	—	1	—	—	1
Камерун	—	19	—	2	21
Канада	—	102	—	14	116
Чад	—	5	—	1	6
Чили	—	43	—	—	43
Китай	70	773	6	2	851
Колумбия	—	45	—	3	48
Конго	—	3	—	—	3
Коста-Рика	—	2	—	—	2
Кот-д'Ивуар	—	8	—	1	9
Хорватия	—	6	—	1	7
Куба	—	2	—	—	2
Кипр	—	2	—	—	2

<i>Страна гражданства</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по тех- ническому сотруд- ничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Итого</i>
Чехия	—	13	—	—	13
Корейская Народно-Демократическая Респу- блика	—	5	9	—	14
Демократическая Республика Конго	—	10	—	26	36
Дания	18	17	4	2	41
Джибути	—	2	—	—	2
Доминиканская Республика	—	—	—	1	1
Эквадор	—	6	—	1	7
Египет	1	61	—	6	68
Сальвадор	—	3	—	—	3
Экваториальная Гвинея	—	—	—	1	1
Эритрея	—	1	—	—	1
Эстония	1	1	—	1	3
Эсватини	—	2	—	—	2
Эфиопия	2	16	—	5	23
Фиджи	—	1	—	1	2
Финляндия	22	8	—	2	32
Франция	55	343	6	8	412
Габон	—	1	—	—	1
Гамбия	—	1	—	—	1
Грузия	—	5	—	—	5
Германия	107	237	2	22	368
Гана	—	24	3	1	28
Греция	—	11	—	—	11
Гватемала	—	8	—	3	11
Гвинея	—	11	—	1	12
Гаити	—	2	—	—	2
Гондурас	—	4	—	—	4
Венгрия	2	5	—	3	10
Исландия	1	3	—	—	4
Индия	—	192	—	3	195
Индонезия	—	29	—	4	33
Иран (Исламская Республика)	—	28	—	—	28
Ирак	—	7	—	1	8
Ирландия	—	33	—	8	41
Израиль	—	6	—	2	8
Италия	63	220	—	1	284
Япония	54	41	32	27	154
Иордания	—	19	—	6	25
Казахстан	7	18	—	—	25
Кения	1	348	3	7	359
Кирибати	—	—	—	1	1

<i>Страна гражданства</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по тех- ническому сотруд- ничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Итого</i>
Кувейт	1	8	—	1	10
Кыргызстан	—	6	—	—	6
Лаосская Народно-Демократическая Респуб- лика	—	3	—	—	3
Латвия	—	1	—	—	1
Ливан	—	131	—	—	131
Либерия	—	2	—	—	2
Ливия	—	5	—	1	6
Литва	—	1	—	—	1
Люксембург	5	3	—	—	8
Мадагаскар	1	—	—	—	1
Малави	1	4	—	1	6
Малайзия	—	4	—	1	5
Мальдивские Острова	—	—	—	8	8
Мали	—	1	—	4	5
Мальта	—	1	—	—	1
Мавритания	1	—	—	1	2
Маврикий	—	1	—	1	2
Мексика	—	40	—	1	41
Монголия	—	9	—	—	9
Черногория	—	1	—	—	1
Марокко	2	14	—	—	16
Мозамбик	—	1	—	—	1
Мьянма	—	8	—	—	8
Намибия	—	3	—	—	3
Непал	4	34	—	1	39
Нидерланды (Королевство)	17	54	3	5	79
Новая Зеландия	—	9	—	1	10
Никарагуа	—	4	—	—	4
Нигер	—	1	—	1	2
Нигерия	—	40	—	1	41
Северная Македония	—	3	—	—	3
Норвегия	16	16	1	3	36
Оман	—	1	—	—	1
Пакистан	1	25	—	4	30
Панама	—	4	—	—	4
Парагвай	—	3	—	—	3
Перу	—	33	—	—	33
Филиппины	—	25	1	4	30
Польша	1	19	1	4	25
Португалия	—	18	—	2	20
Катар	10	4	—	2	16

<i>Страна гражданства</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по тех- ническому сотруд- ничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Итого</i>
Республика Корея	39	91	23	14	167
Республика Молдова	—	3	—	—	3
Румыния	—	15	—	1	16
Российская Федерация	9	64	—	2	75
Руанда	—	6	2	1	9
Сент-Винсент и Гренадины	—	1	—	—	1
Саудовская Аравия	21	7	1	2	31
Сенегал	—	13	—	4	17
Сербия	—	8	—	—	8
Сейшельские Острова	—	1	—	—	1
Сьерра-Леоне	—	4	—	—	4
Сингапур	2	20	—	—	22
Словакия	—	6	—	—	6
Словения	—	1	—	—	1
Сомали	—	1	—	—	1
Южная Африка	—	20	—	1	21
Южный Судан	—	—	—	1	1
Испания	6	118	1	3	128
Шри-Ланка	—	3	—	—	3
Судан	1	3	—	3	7
Швеция	31	24	11	18	84
Швейцария	50	50	—	19	119
Сирийская Арабская Республика	—	2	—	—	2
Таджикистан	—	1	—	—	1
Таиланд	—	43	—	2	45
Того	—	4	—	—	4
Тринидад и Тобаго	—	1	—	—	1
Тунис	—	17	—	—	17
Турция	—	39	—	5	44
Туркменистан	—	3	—	—	3
Тувалу	—	—	—	1	1
Уганда	4	23	1	2	30
Украина	—	14	—	2	16
Объединенные Арабские Эмираты	—	3	—	—	3
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	4	139	1	9	153
Объединенная Республика Танзания	—	25	—	—	25
Соединенные Штаты Америки	26	532	1	3	562
Уругвай	—	3	—	—	3
Узбекистан	—	2	—	—	2
Вануату	—	1	—	—	1
Венесуэла (Боливарианская Республика)	—	11	—	—	11

<i>Страна гражданства</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по тех- ническому сотруд- ничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Итого</i>
Вьетнам	—	14	—	1	15
Йемен	—	3	—	1	4
Замбия	—	5	—	—	5
Зимбабве	—	22	1	4	27
Итого	684	5 006	116	355	6 161
Государство Палестина	—	5	—	—	5
Всего	684	5 011	116	355	6 166

Примечание: безвозмездно предоставляемый персонал из стран, не включенных в список, не привлекался.

Приложение III

Пенсионеры

А. Пенсионеры, в разбивке по структурам и среднему количеству отработанных дней, 2022–2023 годы

Тип структуры	Структура	Число нанятых лиц			Среднее количество отработанных дней
		Женщины	Мужчины	Итого	
Структуры общеорганизационного обслуживания	ДГАКУ	120	167	287	22,4
	ДГК	18	2	20	27,2
	ДСПКУ	11	10	21	59,8
	ДОП	27	17	44	62,1
	УОП	1	1	2	117,0
	УИКТ	1	–	1	130,0
	УСВН	2	3	5	121,4
	УПВ	4	1	5	68,2
	БСООН	2	1	3	63,5
Итого		186	202	388	74,6
Структуры, ориентированные на работу на местах	ДОМ	14	16	30	50,7
	ДПВМ	10	6	16	82,0
	ДОБ	6	16	22	64,5
	МБНМ-Сирия	2	1	3	168,5
	УКГВ	5	11	16	67,8
	УВКПЧ	17	18	35	55,5
	КСК-СЭСН	1	–	1	49,0
	КСКРС	–	1	1	130,0
	КСПГС-ДВК	2	–	2	230,3
	КСПГС-НОД	1	1	2	48,5
	КЗПЖ	3	–	3	242,3
	ЮНЕП	24	34	58	31,4
	ООН-Хабитат	–	4	4	60,2
	УНП ООН	10	11	21	57,3
Итого		95	119	214	95,6
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	ДЭСВ	20	21	41	48,3
	КГС	4	3	7	95,3
	БГД	1	–	1	109,0
	ГБЧ	–	1	1	260,0
	НККР-Секретариат	1	–	1	66,0
	МОМУТ	15	12	27	75,2
	КТУ	–	1	1	18,0
	УВРООН	6	1	7	85,8
	КВПНРМ	1	1	2	63,5

Тип структуры	Структура	Число нанятых лиц			Среднее количество отработанных дней
		Женщины	Мужчины	Итого	
	КССА	—	1	1	40,0
	ККООН	1	1	2	48,8
	ЮНКТАД	7	15	22	53,8
	УСРБ ООН	1	3	4	65,5
	ЮНОП	—	1	1	85,7
	РООНРУ	1	1	2	39,0
	ООН-БТНРС	—	1	1	130,0
Итого		58	63	121	80,2
Отделения вне Централъных учреждений	ЮНОГ	4	4	8	76,6
	ЮНОН	3	1	4	47,1
	ЮНОВ	3	4	7	56,5
Итого		10	9	19	60,1
Операции в пользу мира	ОПООНГ	—	3	3	32,3
	СКНК	—	1	1	58,0
	ИДКТК	1	—	1	49,0
	МООНРЗС	—	1	1	6,3
	МИНУСКА	2	4	6	118,3
	МИНУСМА	—	5	5	43,4
	МООНСДРК	4	1	5	107,5
	ОМБУД	1	—	1	131,0
	КЛПГС-ЗС	—	1	1	51,8
	КССГС-ПГ	—	1	1	197,5
Операции в пользу мира	КСПГС-ВО	—	1	1	17,5
	КСПГС-Мьянма	1	—	1	188,0
	КСПГС-Сирия	1	—	1	1,0
	КСПГС-Йемен	—	1	1	26,0
	ГЭ-Йемен	1	—	1	57,0
	МООНСА	1	2	3	165,8
	МООНСИ	1	—	1	49,0
	ЮНАМИД	—	2	2	35,3
	ВСООНК	—	1	1	21,0
	ВСООНЛ	2	—	2	156,8
	ЮНИСФА	—	1	1	260,0
	ЮНИТАД	—	1	1	364,0
	ЮНИТАМС	2	9	11	95,5
	МООНК	—	2	2	116,5
	МООНЮС	1	4	5	120,1
	ООНАС	—	1	1	2,0
	ЮНСКО	—	1	1	3,0
	МООНПЛ	—	1	1	131,0
	МООНСОМ	—	2	2	70,0

Тип структуры	Структура	Число нанятых лиц			Среднее количество отработанных дней
		Женщины	Мужчины	Итого	
	ЮНСОС	—	3	3	61,3
	КМООНК	—	1	1	520,0
Итого		18	50	68	105,0
Региональные комиссии	ЭКА	9	27	36	33,9
	ЕЭК	7	7	14	50,6
	ЭКЛАК	15	26	41	55,8
	ЭСКАТО	5	16	21	52,4
	ЭСКЗА	—	3	3	61,3
Итого		36	79	115	50,8
Система координаторов-резидентов	СКР	8	15	23	67,9
Итого		8	15	23	67,9
Всего		411	537	948	89,3

В. Пенсионеры, в разбивке по сетям должностей, полу и среднему количеству отработанных дней, 2022–2023 годы

Сеть должностей	Количество человек			Среднее количество отработанных дней
	Женщины	Мужчины	Итого	
Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	70	126	196	61,4
Информационные и телекоммуникационные технологии	8	7	15	106,8
Внутренняя безопасность и защита	1	18	19	97,1
Правовые вопросы	11	6	17	130,2
Материально-техническое обеспечение, перевозки и цепи снабжения	7	27	34	105,7
Управление и административное руководство	136	91	227	74,2
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	41	81	122	85,4
Общественная информация и конференционное управление	198	248	446	27,1
Наука	3	6	9	115,1
Прочее	9	25	34	49,3
Всего	484	635	1 119	85,2

С. Пенсионеры, в разбивке по стране гражданства, полу, количеству отработанных дней и расходам, 2022–2023 годы

Страна гражданства	Число нанятых лиц			Количество отработанных дней	Расходы (в долл. США)
	Женщины	Мужчины	Итого		
Албания	1	—	1	97	54 670
Алжир	1	2	3	1 025	734 915
Антигуа и Барбуда	1	—	1	45	21 144
Аргентина	7	8	15	2 191	770 287
Австралия	6	5	11	1 507	1 325 623
Австрия	9	4	13	1 665	541 052
Багамские Острова	1	—	1	219	85 000
Бангладеш	1	4	5	742	224 968
Барбадос	2	—	2	136	41 126
Беларусь	1	2	3	623	314 128
Бельгия	2	8	10	1 108	244 716
Бенин	1	4	5	1 314	872 568
Босния и Герцеговина	2	—	2	116	35 881
Бразилия	2	3	5	399	137 829
Болгария	1	5	6	570	340 514
Буркина-Фасо	—	4	4	422	223 313
Бурунди	2	2	4	690	346 630
Камбоджа	—	1	1	228	25 999
Камерун	3	7	10	1 149	642 044
Канада	22	22	44	5 661	2 482 663
Центральноафриканская Республика	—	1	1	520	147 785
Чили	10	12	22	3 606	10 349 446
Китай	10	28	38	6 123	3 167 989
Колумбия	5	3	8	1 965	828 523
Конго	—	1	1	146	56 295
Коста-Рика	1	—	1	520	657 413
Кот-д'Ивуар	2	7	9	1 991	1 254 935
Хорватия	5	2	7	1 956	282 713
Куба	2	2	4	651	355 342
Кипр	—	1	1	84	11 331
Демократическая Республика Конго	1	3	4	621	223 768
Дания	2	3	5	1 013	594 771
Эквадор	1	2	3	186	29 180
Египет	8	13	21	2 858	1 444 876
Сальвадор	1	—	1	191	40 569
Эфиопия	3	7	10	1 136	248 289
Фиджи	1	—	1	38	17 000
Финляндия	—	2	2	538	246 196
Франция	33	26	59	7 919	4 593 331

<i>Страна гражданства</i>	<i>Число нанятых лиц</i>			<i>Количество отпра- ботанных дней</i>	<i>Расходы (в долл. США)</i>
	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Итого</i>		
Гамбия	—	1	1	153	21 850
Германия	5	3	8	844	266 127
Гана	—	6	6	472	176 613
Греция	2	1	3	92	37 127
Гватемала	1	2	3	229	132 832
Гайана	4	1	5	764	371 578
Гаити	2	1	3	573	307 043
Гондурас	—	1	1	434	186 632
Исландия	1	—	1	72	60 246
Индия	4	13	17	2 893	1 907 640
Иран (Исламская Республика)	2	—	2	258	140 776
Ирак	—	2	2	175	84 149
Ирландия	5	9	14	2 756	2 014 514
Италия	4	15	19	1 365	736 598
Ямайка	1	1	2	83	63 859
Япония	2	3	5	1 436	762 347
Иордания	2	4	6	644	384 960
Кения	10	5	15	2 086	683 692
Кыргызстан	1	—	1	330	354 527
Лаосская Народно-Демократическая Респуб- лика	—	1	1	112	10 000
Ливан	—	4	4	1 068	585 499
Либерия	—	2	2	596	314 871
Литва	—	1	1	44	14 656
Мадагаскар	2	1	3	616	241 114
Малави	—	1	1	56	16 000
Малайзия	—	1	1	130	22 000
Мали	—	2	2	80	15 589
Мавритания	—	3	3	669	654 475
Маврикий	1	—	1	507	211 562
Мексика	7	8	15	2 260	725 705
Монголия	1	1	2	197	79 890
Марокко	1	2	3	479	305 995
Мозамбик	1	—	1	270	298 111
Мьянма	1	—	1	125	45 239
Непал	—	2	2	186	90 778
Нидерланды (Королевство)	3	7	10	1 510	328 452
Новая Зеландия	2	5	7	1 187	450 625
Нигер	—	1	1	22	14 817
Нигерия	2	6	8	1 291	849 732
Норвегия	—	2	2	563	657 413
Пакистан	—	3	3	624	315 512

Страна гражданства	Число нанятых лиц			Количество отпра- ботанных дней	Расходы (в долл. США)
	Женщины	Мужчины	Итого		
Панама	—	1	1	87	25 000
Перу	9	1	10	1 552	708 963
Филиппины	15	7	22	6 026	2 641 229
Польша	—	2	2	535	235 131
Румыния	1	1	2	447	256 718
Российская Федерация	8	47	55	7 502	3 525 764
Руанда	—	7	7	3 006	863 135
Сент-Винсент и Гренадины	—	1	1	20	11 200
Сенегал	6	14	20	4 600	3 386 210
Сербия	2	—	2	472	165 149
Сьерра-Леоне	5	2	7	1 981	1 491 848
Сингапур	1	1	2	398	475 678
Словакия	1	1	2	260	45 530
Соломоновы Острова	—	1	1	210	126 563
Южная Африка	2	1	3	704	456 977
Южный Судан	—	3	3	964	109 862
Испания	7	12	19	2 055	1 011 305
Шри-Ланка	2	1	3	318	64 932
Судан	1	13	14	3 660	1 587 809
Швеция	2	2	4	720	412 231
Швейцария	9	4	13	2 401	1 104 014
Сирийская Арабская Республика	3	3	6	1 297	415 549
Таджикистан	—	1	1	295	127 326
Таиланд	3	3	6	1 053	114 372
Того	—	3	3	462	252 940
Тринидад и Тобаго	3	2	5	348	120 134
Тунис	1	5	6	1 005	313 106
Турция	—	2	2	278	54 594
Тувалу	—	1	1	129	10 870
Уганда	3	5	8	1 187	480 782
Украина	1	5	6	564	303 954
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	14	33	47	6 160	3 690 769
Объединенная Республика Танзания	2	2	4	565	358 188
Соединенные Штаты Америки	107	84	191	26 287	12 814 716
Уругвай	4	2	6	1 442	639 007
Венесуэла (Боливарианская Республика)	1	3	4	633	283 980
Замбия	1	1	2	161	23 728
Зимбабве	1	4	5	926	596 356
Всего	432	596	1 028	160 925	88 261 580

Примечание: пенсионеры из стран, не включенных в список, не привлекались.

D. Пенсионеры, оказывающие услуги, связанные с лингвистическим обеспечением, в разбивке по стране гражданства, полу, количеству отработанных дней и расходам, 2022–2023 годы

Страна гражданства	Число нанятых лиц			Количество отработанных дней	Расходы (в долл. США)
	Женщины	Мужчины	Итого		
Алжир	—	1	1	231	139 719
Аргентина	5	4	9	1 825	655 044
Австралия	1	—	1	29	6 960
Австрия	4	2	6	662	196 441
Беларусь	—	2	2	405	275 918
Бельгия	1	1	2	309	127 870
Бенин	—	2	2	279	186 179
Босния и Герцеговина	2	—	2	116	35 881
Болгария	—	1	1	148	118 479
Буркина-Фасо	—	1	1	207	48 951
Камерун	3	5	8	760	367 669
Канада	13	5	18	2 516	969 565
Чили	3	2	5	923	201 462
Китай	8	26	34	4 731	2 700 658
Колумбия	1	1	2	459	232 691
Кот-д'Ивуар	—	1	1	224	161 235
Хорватия	5	2	7	1 881	258 468
Куба	2	2	4	651	355 342
Египет	7	11	18	2 052	1 126 511
Эфиопия	1	—	1	86	10 954
Франция	25	16	41	4 924	2 790 428
Германия	1	—	1	43	27 474
Гана	—	1	1	2	936
Гватемала	1	—	1	102	81 966
Гайана	1	—	1	189	66 784
Гаити	1	—	1	107	22 391
Иран (Исламская Республика)	1	—	1	132	118 776
Ирландия	3	1	4	527	476 563
Италия	1	—	1	2	1 462
Ямайка	—	1	1	73	63 385
Иордания	1	2	3	492	330 543
Кения	1	—	1	60	20 580
Ливан	—	1	1	269	52 732
Мадагаскар	1	1	2	144	30 241
Мексика	2	2	4	310	192 228
Марокко	—	1	1	307	170 118
Нидерланды (Королевство)	1	1	2	772	17 359
Новая Зеландия	1	—	1	4	3 671
Перу	4	—	4	720	302 153

Страна гражданства	Число нанятых лиц			Количество отра- ботанных дней	Расходы (в долл. США)
	Женщины	Мужчины	Итого		
Российская Федерация	6	40	46	6 288	3 184 719
Руанда	—	5	5	2 442	802 427
Сенегал	2	5	7	1 156	552 224
Сербия	1	—	1	213	141 149
Соломоновы Острова	—	1	1	210	126 563
Южный Судан	—	1	1	423	43 604
Испания	4	9	13	1 522	898 828
Судан	—	5	5	1 176	470 610
Швейцария	4	2	6	724	283 282
Сирийская Арабская Республика	2	2	4	613	345 083
Того	—	1	1	3	2 193
Тринидад и Тобаго	1	—	1	128	62 022
Тунис	—	4	4	842	224 106
Уганда	—	1	1	286	96 688
Украина	—	4	4	330	189 260
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	5	10	15	1 493	1 103 352
Соединенные Штаты Америки	32	37	69	9 619	5 691 448
Уругвай	1	—	1	272	80 924
Венесуэла (Боливарианская Республика)	1	—	1	137	93 634
Зимбабве	—	1	1	345	136 992
Всего	160	224	384	55 892	27 474 893

Примечание: пенсионеры из стран, не включенных в список, не привлекались.

Е. Пенсионеры, в разбивке по типу назначения и типам структур, 2022–2023 годы

Тип назначения	Тип структуры							Итого
	Структуры обще- организационного обслуживания	Структуры, ориентированные на работу на местах	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	Отделения вне Центральных учреждений	Операции в пользу мира	Региональные комиссии	Система координа- торов-резидентов	
Персонал								
ЗГС	3	5	3	1	8	—	—	20
ПГС	3	4	1	—	6	—	1	15
Д-2	3	2	5	2	4	1	6	23
Д-1	4	1	3	1	6	3	4	22
С-5	4	7	6	1	13	5	2	38
С-4	9	15	2	4	12	4	1	47
С-3	19	15	11	1	8	1	1	56
С-2	4	—	2	—	2	1	—	9
Устные переводчики	104	7	10	—	—	10	—	131
Редактор-переводчик	14	—	1	—	—	—	—	15
Письменный переводчик	112	20	5	—	—	9	—	146
ПС-7	—	—	—	—	1	—	—	1
ПС-6	—	—	—	—	1	—	—	1
ПС-5	—	—	—	—	5	—	—	5
ПС-4	—	—	1	—	2	—	—	3
НСС-С	—	—	—	—	3	—	—	3
НСС-В	—	—	—	—	3	—	—	3
ОО-7	2	—	1	1	1	2	—	7
ОО-6	20	11	11	6	—	4	—	52
ОО-5	15	16	13	3	2	4	—	53
ОО-4	14	9	—	2	5	2	—	32
ОО-3	2	—	1	1	—	—	—	4
Категория рабочих	1	—	—	—	—	—	—	1
Консультанты	30	89	41	2	25	59	14	260
Индивидуальные подрядчики	119	41	35	3	13	35	1	247
Всего	482	242	152	28	120	140	30	1 194

Приложение IV

Консультанты

А. Консультанты, в разбивке по странам гражданства, количеству человек, количеству контрактов, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и расходам, 2022–2023 годы

<i>Страна гражданства</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Количество контрактов</i>	<i>Количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>	<i>Расходы (в долл. США)</i>
Афганистан	6	18	434	2,0	95 519
Албания	26	30	1 913	8,7	291 316
Алжир	8	12	1 228	5,6	380 813
Ангола	15	20	1 630	7,4	226 296
Антигуа и Барбуда	6	6	473	2,2	121 150
Аргентина	294	521	39 925	181,7	6 024 577
Армения	27	41	4 741	21,6	637 152
Австралия	237	412	31 205	142,1	7 171 229
Австрия	47	89	5 923	26,9	1 728 168
Азербайджан	20	30	2 145	9,8	291 119
Багамские Острова	3	3	375	1,7	94 650
Бахрейн	8	10	607	2,8	87 000
Бангладеш	63	99	9 617	43,8	1 241 044
Барбадос	13	29	1 774	8,1	410 648
Беларусь	23	55	3 605	16,5	576 398
Бельгия	68	107	8 583	39,1	2 348 050
Белиз	3	8	483	2,2	119 085
Бенин	32	54	3 750	17,1	1 350 081
Бутан	12	19	1 658	7,6	567 993
Боливия (Многонациональное Государство)	96	162	9 530	43,4	1 261 252
Босния и Герцеговина	17	30	1 662	7,6	301 858
Ботсвана	20	31	3 253	14,8	648 661
Бразилия	537	914	69 314	315,8	6 652 695
Бруней-Даруссалам	4	6	186	0,9	72 100
Болгария	25	39	2 991	13,6	630 786
Буркина-Фасо	31	49	3 707	16,9	956 623
Бурунди	10	16	1 440	6,6	372 173
Кабо-Верде	5	7	441	2,0	89 398
Камбоджа	44	81	5 432	24,7	549 487
Камерун	87	120	8 813	40,2	2 248 474
Канада	319	609	42 587	193,9	10 532 244
Центральноафриканская Республика	19	33	1 684	7,7	261 846
Чад	11	19	1 637	7,5	265 431
Чили	316	574	37 252	169,7	5 773 174
Китай	102	158	14 846	67,6	4 534 411

<i>Страна гражданства</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Количество контрактов</i>	<i>Количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>	<i>Расходы (в долл. США)</i>
Колумбия	253	492	37 483	170,6	7 030 562
Коморские Острова	6	12	1 151	5,2	164 250
Конго	12	19	1 234	5,6	471 386
Коста-Рика	92	138	12 745	58,0	2 350 733
Кот-д'Ивуар	37	57	3 868	17,6	817 246
Хорватия	13	18	1 276	5,8	268 729
Куба	34	54	4 952	22,5	607 533
Кипр	8	15	1 042	4,7	300 028
Чехия	16	30	1 744	7,9	440 728
Демократическая Республика Конго	50	87	5 121	23,4	1 302 302
Дания	40	74	6 274	28,6	1 613 675
Джибути	6	13	1 415	6,5	268 652
Доминика	3	3	127	0,6	57 815
Доминиканская Республика	26	42	4 040	18,4	708 334
Эквадор	68	117	8 521	38,8	1 346 521
Египет	108	170	14 587	66,4	3 198 314
Сальвадор	27	42	3 798	17,3	777 240
Экваториальная Гвинея	4	7	710	3,2	55 286
Эритрея	1	2	132	0,6	8 264
Эстония	13	27	2 155	9,8	761 630
Эсватини	19	29	2 211	10,1	470 671
Эфиопия	118	198	15 425	70,4	2 957 080
Фиджи	23	40	2 923	13,3	429 713
Финляндия	29	54	4 310	19,6	939 055
Франция	412	767	59 354	270,1	16 281 844
Габон	5	9	996	4,5	214 726
Гамбия	15	20	1 885	8,6	300 367
Грузия	39	58	4 450	20,3	868 917
Германия	255	470	35 195	160,3	8 822 632
Гана	65	97	8 829	40,3	2 706 102
Греция	40	57	5 169	23,5	996 615
Гренада	2	4	391	1,8	72 300
Гватемала	39	55	5 537	25,2	856 503
Гвинея	26	37	3 049	13,9	578 809
Гвинея-Бисау	4	8	582	2,7	65 050
Гайана	8	13	571	2,6	127 904
Гаити	14	20	1 155	5,3	413 806
Гондурас	30	54	5 061	23,1	705 479
Венгрия	23	38	2 351	10,7	578 075
Исландия	5	9	655	3,0	165 064
Индия	304	524	55 330	252,1	10 089 625
Индонезия	56	67	6 018	27,4	883 716

<i>Страна гражданства</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Количество контрактов</i>	<i>Количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>	<i>Расходы (в долл. США)</i>
Иран (Исламская Республика)	25	39	3 916	17,8	469 896
Ирак	33	40	3 408	15,5	328 367
Ирландия	69	120	8 719	39,7	2 037 421
Израиль	26	38	3 775	17,2	536 613
Италия	280	518	39 622	180,4	9 405 260
Ямайка	18	27	2 336	10,6	502 511
Япония	44	81	6 848	31,2	2 421 762
Иордания	69	132	10 911	49,7	2 077 837
Казахстан	44	72	5 886	26,9	1 229 647
Кения	448	804	61 384	279,5	13 542 366
Кирибати	4	9	694	3,2	62 617
Кувейт	2	2	171	0,8	10 020
Кыргызстан	35	53	4 083	18,6	495 141
Лаосская Народно-Демократическая Республика	15	18	1 567	7,1	118 750
Латвия	6	8	869	4,0	104 047
Ливан	125	198	17 664	80,4	3 562 896
Лесото	13	23	2 062	9,4	712 814
Либерия	12	29	1 827	8,3	891 214
Ливия	8	11	785	3,6	90 100
Литва	16	23	1 254	5,7	307 135
Люксембург	5	9	890	4,1	181 895
Мадагаскар	17	20	1 384	6,3	132 815
Малави	28	41	3 496	15,9	627 117
Малайзия	37	57	4 491	20,5	1 348 927
Мальдивские Острова	17	23	1 816	8,3	208 823
Мали	25	32	2 492	11,4	474 709
Мальта	5	7	318	1,5	108 236
Мавритания	11	15	1 367	6,2	180 993
Маврикий	18	23	1 413	6,4	228 520
Мексика	268	453	38 466	175,1	7 206 936
Монако	1	1	60	0,3	24 750
Монголия	33	45	4 346	19,8	750 792
Черногория	12	17	1 230	5,6	87 654
Марокко	59	90	7 659	35,0	3 316 542
Мозамбик	15	15	1 381	6,3	162 470
Мьянма	23	42	3 728	17,0	792 881
Намибия	14	19	1 386	6,3	236 066
Науру	1	1	65	0,3	12 500
Непал	44	74	7 170	32,6	1 422 601
Нидерланды (Королевство)	144	266	19 688	89,6	5 025 654
Новая Зеландия	45	66	4 701	21,4	992 712
Никарагуа	13	21	2 131	9,7	428 341

<i>Страна гражданства</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Количество контрактов</i>	<i>Количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>	<i>Расходы (в долл. США)</i>
Нигер	10	11	985	4,5	162 475
Нигерия	106	165	13 871	63,1	3 161 688
Северная Македония	13	21	1 452	6,6	260 756
Норвегия	19	33	2 495	11,4	1 145 666
Оман	2	2	110	0,5	12 000
Пакистан	60	121	9 542	43,5	1 803 300
Панама	45	62	5 351	24,3	522 292
Папуа — Новая Гвинея	3	3	486	2,2	22 205
Парагвай	43	63	6 921	31,5	714 547
Перу	85	150	12 072	55,0	1 918 455
Филиппины	77	141	11 163	50,8	2 004 216
Польша	21	38	3 941	17,9	718 172
Португалия	60	132	8 254	37,5	2 355 641
Республика Корея	64	111	10 412	47,4	2 683 010
Республика Молдова	28	44	4 505	20,5	864 972
Румыния	35	81	7 058	32,1	2 132 001
Российская Федерация	82	168	13 434	61,1	5 109 992
Руанда	36	55	4 724	21,5	983 375
Сент-Китс и Невис	1	1	45	0,2	10 000
Сент-Люсия	6	10	701	3,2	151 508
Сент-Винсент и Гренадины	4	7	433	2,0	58 580
Самоа	6	6	288	1,3	70 000
Сан-Томе и Принсипи	3	3	218	1,0	15 523
Саудовская Аравия	7	11	1 053	4,8	201 330
Сенегал	83	135	9 684	44,1	2 233 469
Сербия	44	70	6 303	28,7	1 299 310
Сейшельские Острова	8	8	833	3,8	79 327
Сьерра-Леоне	11	22	1 509	6,9	230 695
Сингапур	31	57	4 175	19,0	1 311 658
Словакия	16	42	2 729	12,4	463 863
Словения	14	21	1 371	6,2	244 744
Соломоновы Острова	1	2	133	0,6	15 107
Сомали	28	44	3 482	15,8	458 156
Южная Африка	131	262	17 192	78,2	6 473 967
Южный Судан	27	47	2 930	13,4	414 392
Испания	234	467	33 921	154,4	8 277 996
Шри-Ланка	30	54	3 839	17,5	836 434
Судан	41	82	6 182	28,2	1 263 296
Суринам	3	3	150	0,7	23 315
Швеция	73	123	8 920	40,6	2 474 514
Швейцария	98	164	12 383	56,4	2 848 820
Сирийская Арабская Республика	45	78	6 733	30,7	941 647

<i>Страна гражданства</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Количество контрактов</i>	<i>Количество отработанных дней</i>	<i>Эквивалент полной занятости</i>	<i>Расходы (в долл. США)</i>
Таджикистан	24	34	2 977	13,6	225 010
Таиланд	87	152	13 654	62,3	1 919 502
Тимор-Лешти	3	3	443	2,0	37 870
Того	24	31	2 254	10,3	371 184
Тонга	2	3	93	0,4	13 725
Тринидад и Тобаго	29	49	3 532	16,1	562 605
Тунис	72	102	7 648	34,8	1 496 721
Турция	42	73	5 775	26,3	1 195 536
Туркменистан	20	26	3 235	14,7	209 484
Тувалу	2	2	304	1,4	22 570
Уганда	97	159	10 857	49,5	2 484 560
Украина	76	132	8 911	40,6	1 769 193
Объединенные Арабские Эмираты	1	1	4	—	2 000
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	751	1 399	93 504	425,8	25 545 291
Объединенная Республика Танзания	43	55	4 272	19,4	862 845
Соединенные Штаты Америки	740	1 345	89 375	407,1	23 753 140
Уругвай	71	121	9 384	42,7	1 442 436
Узбекистан	27	33	2 415	11,0	195 523
Вануату	2	2	225	1,0	63 000
Венесуэла (Боливарианская Республика)	45	98	7 238	33,0	1 372 604
Вьетнам	40	55	6 791	30,9	611 862
Йемен	11	14	870	3,9	155 502
Замбия	45	56	4 678	21,3	1 112 111
Зимбабве	73	120	9 265	42,2	2 065 933
Итого	11 090	19 225	1 475 812	6 721,1	318 307 147
Государство Палестина	23	33	2 999	13,6	428 786
Лица без гражданства	6	11	699	3,2	83 556
Нет сведений	1	1	65	0,3	3 776
Всего	11 120	19 270	1 479 575	6 737,1	318 823 265

В. Консультанты, в разбивке по структурам, количеству человек, количеству контрактов, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и доле женщин в эквиваленте полной занятости, 2022–2023 годы

Тип структуры	Структура	Количество человек	Количество контрактов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Доля женщин в эквиваленте полной занятости (в процентах)
Структуры общеорганизационного обслуживания	ДГАКУ	32	64	4 912	22,3	44,3
	ДГК	31	51	3 224	14,7	64,7
	ДСПКУ	73	146	10 850	49,5	69,6
	ДОП	77	143	10 468	47,7	57,8
	БВЭ	1	2	152	0,7	–
	УОП	3	6	472	2,2	19,9
	УИКТ	3	4	729	3,3	33,1
	УСВН	36	51	3 941	18,0	46,3
	УПВ	87	105	5 484	25,0	56,4
	РЦОЭ	1	5	442	2,0	–
	БСООН	19	28	3 076	14,0	35,0
Итого		363	605	43 750	199,3	55,3
Структуры, ориентированные на работу на местах	ДОМ	69	103	6 399	29,1	42,4
	ДПВМ	58	96	8 197	37,5	44,5
	ДОБ	25	33	2 000	9,1	54,0
	МБНМ-Сирия	27	40	2 951	13,5	38,8
	НМ-Мьянма	23	39	3 602	16,4	51,6
	УКГВ	184	320	21 849	99,7	51,8
	УВКПЧ	373	580	42 278	192,7	61,8
	КСК-СЭСН	1	2	118	0,5	100,0
	КСКРС	1	1	195	0,9	–
	КСПГС-ДВК	10	12	1 028	4,7	62,6
	КСПГС-СНК	20	24	1 799	8,2	86,8
	КСПГС-НОД	11	28	2 336	10,6	56,7
	КЗПЖ	3	5	226	1,0	100,0
	ЮНЕП	2 069	3 122	323 726	1 473,0	48,1
	ООН-Хабитат	1 175	2 135	162 084	738,2	50,0
	УНП ООН	1 352	2 922	169 029	769,4	39,1
Итого		5 401	9 462	747 817	3 404,5	47,4
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	ДЭСВ	509	807	53 084	241,7	41,1
	КГС	65	105	8 122	37,0	50,8
	НККР-Секретариат	1	1	7	0,0	–
	МОМУТ	15	16	1 438	6,5	40,0
	КТУ	31	53	5 546	25,3	22,7
	УВРООН	90	181	13 818	63,0	49,0

Тип структуры	Структура	Количество человек	Количество контрактов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Доля женщин в эквиваленте полной занятости (в процентах)
	КВПНРМ	22	26	2 078	9,4	20,1
	УВКП	15	23	1 518	6,9	38,4
	КССА	2	3	70	,3	–
	КСПГС-тех	1	1	102	0,5	100,0
	ККООН	2	4	195	0,9	78,4
	ЮНКТАД	602	903	59 097	269,0	31,5
	УСРБ ООН	292	472	41 990	191,3	44,3
	РООНРУ	1	1	19	0,1	–
	ООН-БТНРС	2	2	109	0,5	–
Итого		1 650	2 598	187 193	852,3	39,0
Отделения вне Централных учреждений	ЮНОГ	27	80	2 303	10,5	78,8
	ЮНОН	12	43	483	2,2	36,9
	ЮНОВ	10	15	1 200	5,5	96,0
Итого		49	138	3 986	18,1	78,8
Операции в пользу мира	ОПООНГ	3	4	186	0,9	–
	СКНК	15	28	1 807	8,2	1,0
	ИДКТК	4	4	296	1,4	85,2
	ГЭ-ДРК	10	23	2 757	12,6	62,1
	МООНРЗС	1	1	55	0,3	100,0
	МИНУСКА	24	42	1 723	7,8	13,6
	МИНУСМА	18	26	1 246	5,7	19,0
	МООНСДРК	36	77	3 406	15,6	23,0
	ОМБУД	6	11	1 001	4,6	62,9
	КССГС-Кипр	2	4	68	0,3	32,3
	КССГС-ПГ	9	10	326	1,5	58,7
	КСПГС-АР	2	2	100	0,5	100,0
	КСПГС-ВО	9	12	733	3,4	11,3
	КСПГС-Мьянма	11	17	1 718	7,8	33,2
	КСПГС-Сирия	1	2	45	0,2	–
	КСПГС-Йемен	1	1	26	0,1	–
	ГЭ-ЦАР	6	13	1 463	6,7	29,0
	ГЭ-КНДР	12	31	3 988	18,2	22,7
	ГЭ-Гаити	4	8	998	4,5	50,0
	ГЭ-Ливия	7	18	3 077	14,0	42,1
	ГЭ-Мали	6	12	1 745	8,0	50,1
	ГЭ-Южный Судан	5	20	3 040	13,9	40,0
	ГЭ-Сомали	7	13	2 453	11,2	18,5
	ГЭ-Судан	12	18	2 159	9,8	35,2
	ГЭ-Йемен	10	18	1 929	8,8	35,5

Тип структуры	Структура	Количество человек	Количество контрактов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Доля женщин в эквиваленте полной занятости (в процентах)
	МООНСА	1	1	20	0,1	—
	МООНСИ	7	12	766	3,5	8,5
	ВСООНК	1	1	72	0,3	—
	ВСООНЛ	2	3	133	0,6	80,0
	ЮНИСФА	32	130	7 417	33,8	12,4
	ЮНИТАД	29	40	2 082	9,5	38,0
	ЮНИТАМС	22	49	3 666	16,7	53,8
	МООНСХ	1	2	260	1,2	—
	МООНК	6	7	83	0,4	97,2
	МООНЮС	31	56	3 259	14,9	20,4
	ООНАС	19	19	545	2,5	56,5
	ЮНОЦА	3	5	294	1,4	34,1
	ЮНОВАС	6	11	475	2,2	13,7
	РЦПДЦА	6	16	293	1,3	45,1
	ЮНСКО	1	1	75	0,3	100,0
	ЮНСКОЛ	1	1	41	0,2	—
	МООНПЛ	3	3	328	1,5	—
	МООНСОМ	17	21	1 444	6,6	19,3
	ЮНСОС	21	37	3 672	16,7	18,4
	КМООНК	27	54	3 336	15,1	73,3
Итого		457	884	64 606	294,4	32,0
Региональные комиссии	ЭКА	787	1 088	86 256	393,0	31,1
	ЕЭК	364	558	36 106	164,5	43,3
	ЭКЛАК	999	1 634	118 340	538,8	45,9
	ЭСКАТО	783	1 286	119 444	544,2	29,5
	ЭСКЗА	249	319	26 157	119,1	47,8
Итого		3 182	4 885	386 303	1 759,7	37,4
Система координаторов-резидентов	СКР	452	698	45 920	208,9	47,6
Итого		452	698	45 920	208,9	47,6
Всего		11 554	19 270	1 479 575	6 737,1	43,4

С. Консультанты, нанимаемые на срок, превышающий один год, в разбивке по структурам, сетям должностей, количеству человек, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и расходам, 2022–2023 годы

Тип структуры	Структура	Сеть должностей	Число консультантов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Расходы (в долл. США)
Структуры общеорганизационного обслуживания	ДСПКУ	Управление и административное руководство	1	261	1,2	16 050
	ДОП	Управление и административное руководство	1	265	1,2	26 320
	ДОП	Наука	3	783	3,6	310 080
	УПВ	Правовые вопросы	1	344	1,6	40 000
	БСООН	Материально-техническое обеспечение, перевозки и цепи снабжения	1	262	1,2	48 474
Структуры, ориентированные на работу на местах	БСООН	Управление и административное руководство	1	367	1,7	27 684
	УКГВ	Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	1	272	1,2	3 086
	УВКПЧ	Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	1	368	1,7	7 500
	ЮНЕП	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	138	41 408	188,2	6 855 594
	ЮНЕП	Общественная информация и конференционное управление	2	645	2,9	106 156
	ЮНЕП	Прочее	28	7 871	35,8	1 568 605
	ООН-Хабитат	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	7	2 144	9,8	252 130
	ООН-Хабитат	Прочее	16	4 378	19,9	649 139
	УНП ООН	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	5	1 508	6,9	91 861
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	ДЭСВ	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	10	3 270	14,9	258 188
	КГС	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	1	261	1,2	45 000
	КГС	Управление и административное руководство	1	261	1,2	64 900
	КГС	Прочее	1	261	1,2	120 000
	МОМУТ	Правовые вопросы	1	329	1,5	6 720
	КТУ	Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	2	603	2,7	73 230

Тип структуры	Структура	Сеть должностей	Число консультантов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Расходы (в долл. США)
Операции в пользу мира	УВРООН	Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	1	261	1,2	82 390
	ЮНКТАД	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	3	783	3,6	198 865
	УСРБ ООН	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	2	563	2,6	126 000
	УСРБ ООН	Управление и административное руководство	1	261	1,2	66 000
	КСПГС-Мьянма	Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарные вопросы	2	639	2,9	36 786
Региональные комиссии	ЮНСОС	Прочее	1	261	1,2	99 936
	ЭКА	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	7	1 911	8,7	362 000
	ЭКА	Информационные и телекоммуникационные технологии	1	261	1,2	24 000
	ЕЭК	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	2	609	2,8	75 000
	ЭКЛАК	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	10	3 152	14,3	218 240
Система координаторов-резидентов	ЭСКАТО	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	16	5 355	24,3	388 780
	ЭСКАТО	Информационные и телекоммуникационные технологии	6	1 705	7,8	121 930
	ЭСКАТО	Материально-техническое обеспечение, перевозки и цепи снабжения	4	1 143	5,2	112 959
	ЭСКЗА	Экономические и социальные вопросы и вопросы развития	6	2 015	9,2	166 379
	СКР	Общественная информация и конференционное управление	1	261	1,2	7 200
	СКР	Прочее	2	523	2,4	52 167
Всего			287	85 564	389,4	12 709 350

D. Назначение членов Группы Организации Объединенных Наций по оценке и координации в случае бедствий, имеющих контракты на предоставление специальных услуг, в разбивке по странам гражданства, 2022–2023 годы

<i>Страна гражданства</i>	<i>Число контрактов</i>			<i>Средняя продолжительность контракта (в днях)</i>		
	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Итого</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Итого</i>
Аргентина	2	—	2	17,0	—	17,0
Австрия	—	2	2	—	33,5	33,5
Бразилия	1	—	1	15,0	—	15,0
Камерун	3	—	3	22,7	—	22,7
Канада	1	—	1	12,0	—	12,0
Чили	—	1	1	—	9,0	9,0
Дания	—	3	3	—	21,7	21,7
Эстония	1	1	2	13,0	11,0	12,0
Фиджи	—	1	1	—	18,0	18,0
Ирландия	1	3	4	28,0	19,0	21,3
Кувейт	—	1	1	—	16,0	16,0
Люксембург	—	1	1	—	21,0	21,0
Непал	—	1	1	—	21,0	21,0
Нидерланды (Королевство)	—	1	1	—	22,0	22,0
Нигерия	2	—	2	21,5	—	21,5
Норвегия	1	1	2	14,0	13,0	13,5
Парагвай	—	3	3	—	17,0	17,0
Российская Федерация	2	1	3	16,5	12,0	15,0
Сенегал	—	3	3	—	20,3	20,3
Южная Африка	1	1	2	12,0	21,0	16,5
Испания	2	—	2	16,0	—	16,0
Швейцария	—	3	3	—	44,3	44,3
Объединенная Республика Танзания	—	1	1	—	11,0	11,0
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	1	1	2	22,0	31,0	26,5
Уругвай	1	—	1	13,0	—	13,0
Всего	19	29	48	17,8	22,1	20,4

Е. Назначение членов Группы Организации Объединенных Наций по оценке и координации в случае бедствий, имеющих контракты на предоставление специальных услуг, в разбивке по видам бедствий, 2022–2023 годы

<i>Бедствие</i>	<i>Число контрактов</i>			<i>Средняя продолжительность контракта (в днях)</i>		
	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Итого</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Итого</i>
Афганистан: землетрясение, 22 июня 2022 года	—	2	2	—	61,5	61,5
Чили: лесные пожары, февраль 2023 года	1	2	3	15,0	11,0	12,3
Демократическая Республика Конго: наводнения в Киншасе, декабрь 2022 года	1	2	3	28,0	24,5	25,7
Гамбия: наводнения, август 2022 года	3	2	5	19,0	23,0	20,6
Гана: обеспечение готовности в рамках инициативы «Потенциал для уменьшения опасности бедствий», октябрь 2022 года	—	2	2	—	12,0	12,0
Гана: наводнения, ноябрь 2023 года	1	1	2	19,0	19,0	19,0
Кыргызстан: обеспечение готовности, миссия по диагностике потенциала в рамках инициативы «Потенциал для уменьшения опасности бедствий», февраль — март 2022 года	1	1	2	12,0	12,0	12,0
Ливия: наводнения, шторм «Даниэль», 2023 год	—	1	1	—	16,0	16,0
Мадагаскар: тропические циклоны «Батсирай» и «Эмнати», февраль 2022 года	2	1	3	17,5	21,0	18,7
Мальдивские Острова: обеспечение готовности в рамках инициативы «Потенциал для уменьшения опасности бедствий», октябрь 2022 года	—	1	1	—	18,0	18,0
Парагвай: засуха, сентябрь 2022 года	1	—	1	16,0	—	16,0
Перу: наводнения, март 2023 года	1	1	2	13,0	21,0	17,0
Перу: разлив нефти, январь 2022 года	—	1	1	—	17,0	17,0
Объединенная Республика Танзания: обеспечение готовности в рамках инициативы «Потенциал для уменьшения опасности бедствий», октябрь 2022 года	2	—	2	12,0	—	12,0
Турция: землетрясение (магнитуда 7,8 балла), февраль 2023 года	6	10	16	20,0	23,0	21,9
Замбия: миссия по обеспечению готовности в рамках инициативы «Потенциал для уменьшения опасности бедствий», сентябрь 2023 года	—	2	2	—	11,0	11,0
Всего	19	29	48	17,8	22,1	20,4

Приложение V

Индивидуальные подрядчики, в разбивке по структурам, количеству человек, количеству контрактов, количеству отработанных дней, эквиваленту полной занятости и доле женщин в эквиваленте полной занятости, 2022–2023 годы

Тип структуры	Структура	Количество человек	Количество контрактов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Доля женщин на основе эквивалента полной занятости (в процентах)
Структуры общеорганизационного обслуживания	ДГАКУ	500	4 797	65 946	298,2	51,6
	ДГК	217	590	22 773	103,6	54,2
	ДСПКУ	15	32	1 996	9,1	76,7
	ДОП	96	407	22 953	104,5	73,0
	УОП	11	27	1 669	7,6	62,7
	УИКТ	1	1	130	0,6	–
	УПВ	1	8	88	0,4	100,0
	РЦОЭ	9	21	1 409	6,4	12,5
	БСООН	50	110	8 736	39,9	28,9
Итого		900	5 993	125 700	570,2	54,5
Структуры, ориентированные на работу на местах	ДОМ	112	187	10 433	47,5	56,8
	ДПВМ	62	89	5 536	25,2	39,5
	ДОБ	32	68	2 314	10,6	48,5
	МБНМ-Сирия	33	52	2 372	10,8	55,6
	НМ-Мьянма	11	17	2 235	10,1	41,7
	УКГВ	33	66	4 067	18,5	67,2
	УВКПЧ	155	300	18 891	86,1	55,1
	КСК-СЭСН	1	1	131	0,6	100,0
	КСПГС-ДВК	3	3	149	0,7	70,1
	КСПГС-СНК	5	6	187	0,8	81,0
	ЮНЕП	325	846	37 085	168,9	63,9
	ООН-Хабитат	89	124	8 898	40,6	53,2
	УНП ООН	309	619	33 514	152,6	64,4
Итого		1 170	2 378	125 812	573,0	59,6
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	ДЭСВ	193	318	18 211	82,9	64,8
	КГС	28	38	2 638	12,0	60,2
	МОМУТ	97	234	15 888	72,3	46,7
	КТУ	65	83	7 061	32,1	57,1
	УВРООН	56	98	5 812	26,5	59,9
	КВПНРМ	9	13	778	3,5	21,2
	КССА	3	3	189	0,9	30,2
	ЮНКТАД	256	431	18 816	85,7	43,0
	УСРБ ООН	87	131	8 276	37,7	50,7

Тип структуры	Структура	Количество человек	Количество контрактов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Доля женщин на основе эквивалента полной занятости (в процентах)
	РООНРУ	6	6	197	0,9	94,4
Итого		800	1 355	77 866	354,5	52,7
Отделения вне Центральных учреждений	ЮНОГ	79	323	21 835	99,9	88,1
	ЮНОН	87	271	17 391	79,3	51,5
	ЮНОВ	50	199	21 555	98,2	69,7
Итого		216	793	60 781	277,4	71,1
Операции в пользу мира	ОПООНГ	26	73	3 217	14,7	1,6
	СКНК	18	41	1 680	7,7	—
	МООНРЗС	21	49	3 530	16,0	21,8
	МИНУСКА	13	19	1 037	4,7	12,3
	МИНУСМА	4 573	16 660	1 018 089	4 644,7	9,5
	МООНСДРК	2	4	162	0,8	98,7
	КССГС-Кипр	2	7	149	0,7	100,0
	КССГС-ПГ	11	11	354	1,6	71,3
	КСПГС-АР	3	3	8	0,0	—
	КСПГС-ВО	11	14	996	4,5	19,7
	КСПГС-Мьянма	7	9	804	3,7	44,4
	КСПГС-Сирия	6	6	40	0,2	88,2
	КСПГС-Йемен	3	4	170	0,8	96,2
	ГЭ-Сомали	1	1	3	0,0	—
	ГЭ-Йемен	1	1	57	0,3	100,0
	МООНСА	27	54	4 140	18,9	0,5
	МООНСИ	48	79	6 189	28,1	12,7
	ЮНАМИД	355	370	4 647	22,7	19,1
	СООННР	65	153	8 174	37,5	34,8
	ВСООНК	17	74	1 354	6,2	71,0
	ВСООНЛ	14	61	2 924	13,3	8,2
	ЮНИСФА	304	562	40 916	186,7	26,6
	ЮНИТАД	109	501	22 892	104,6	20,8
	ЮНИТАМС	276	906	43 480	198,6	25,6
	МООНСХ	7	10	654	3,0	51,5
	МООНК	11	42	1 924	8,8	37,5
	МООНЮС	842	2 042	130 525	597,4	7,7
	ГВНООНИП	2	3	317	1,4	—
	ОООНАС	19	30	543	2,4	3,3
	ЮНОЦА	6	13	417	1,9	21,1
	ЮНОВАС	12	17	1 324	6,0	20,0
	ЮНСКО	3	16	569	2,6	—

Тип структуры	Структура	Количество человек	Количество контрактов	Количество отработанных дней	Эквивалент полной занятости	Доля женщин на основе эквивалента полной занятости (в процентах)
	ЮНСКОЛ	3	10	629	2,9	—
	МООНПЛ	41	145	7 939	36,2	22,5
	МООНСОМ	1	1	3	0,0	—
	ЮНСОС	19	38	1 956	8,9	25,1
	ОНВУП	21	38	2 982	13,6	31,5
	КМООНК	16	22	1 846	8,4	53,9
Итого		6 916	22 089	1 316 640	6 010,5	11,2
Региональные комиссии	ЭКА	296	924	61 093	278,9	48,1
	ЕЭК	114	198	9 558	43,6	65,9
	ЭКЛАК	288	954	30 814	140,1	60,9
	ЭСКАТО	351	777	44 677	203,6	56,6
	ЭСКЗА	346	970	46 766	212,8	65,7
	МБООН	3	4	226	1,0	70,9
Итого		1 398	3 827	193 134	880,0	57,3
Система координаторов-резидентов	СКР	317	517	30 008	136,6	51,8
Итого		317	517	30 008	136,6	51,8
Всего		11 717	36 952	1 929 941	8 802,2	26,0

Приложение VI

Добровольцы Организации Объединенных Наций

А. Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по структурам и типу назначения, 2022–2023 годы

(Количество человек)

Тип структуры	Структура	Международные добровольцы	Национальные добровольцы	Итого
Структуры общеорганизационного обслуживания	ДГК	1	11	12
	ДСПКУ	1	–	1
	ДОП	4	–	4
	РЦОЭ	10	1	11
Итого		16	12	28
Структуры, ориентированные на работу на местах	ДОМ	5	–	5
	ДПВМ	23	8	31
	ДОБ	12	15	27
	УКГВ	69	141	210
	УВКПЧ	172	153	325
	ЮНЕП	159	217	376
	ООН-Хабитат	59	86	145
	УНП ООН	287	275	562
Итого		786	895	1 681
Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах	КТУ	24	2	26
	УВРООН	2	1	3
	УСРБ ООН	17	6	23
Итого		43	9	52
Отделения вне Централных учреждений	ЮНОН	4	3	7
Итого		4	3	7
Операции в пользу мира	МООНРЗС	28	–	28
	МИНУСКА	380	62	442
	МИНУСМА	305	15	320
	МООНСДРК	473	36	509
	КССГС-Кипр	1	–	1
	КСПГС-Йемен	8	–	8
	МООНСА	104	58	162
	МООНСИ	38	4	42
	ЮНИСФА	57	–	57
	ЮНИТАД	33	8	41
	ЮНИТАМС	5	2	7

<i>Тип структуры</i>	<i>Структура</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Итого</i>
	МООНК	36	—	36
	МООНЮС	728	6	734
	ЮНОЦА	—	1	1
	ЮНОВАС	3	—	3
	РЦПДЦА	1	—	1
	ЮНСКО	—	1	1
	МООНПЛ	9	—	9
	МООНСОМ	34	—	34
	ЮНСОС	61	2	63
	КМООНК	233	37	270
Итого		2 537	232	2 769
Региональные комиссии	ЭКА	11	31	42
	ЭКЛАК	1	2	3
	ЭСКАТО	11	5	16
	ЭСКЗА	6	128	134
Итого		29	166	195
Система координаторов-резидентов	СКР	142	207	349
Итого		142	207	349
Всего		3 577	1 524	5 081

В. Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по странам гражданства, типу назначения и полу, 2022–2023 годы

(Количество человек)

<i>Страна гражданства</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Итого</i>	<i>Доля женщин</i>
Афганистан	23	13,0	67	94,0	90	73,3
Албания	2	50,0	—	—	2	50,0
Алжир	10	20,0	4	50,0	14	28,6
Ангола	2	100,0	2	—	4	50,0
Аргентина	28	60,7	4	75,0	32	62,5
Армения	—	—	1	100,0	1	100,0
Австралия	12	58,3	—	—	12	58,3
Австрия	8	75,0	10	70,0	18	72,2
Азербайджан	1	100,0	—	—	1	100,0
Багамские Острова	—	—	2	100,0	2	100,0
Бахрейн	—	—	2	50,0	2	50,0
Бангладеш	28	35,7	9	66,7	37	43,2
Барбадос	—	—	2	50,0	2	50,0
Беларусь	7	71,4	—	—	7	71,4
Бельгия	17	70,6	1	—	18	66,7
Белиз	—	—	2	100,0	2	100,0
Бенин	35	31,4	—	—	35	31,4
Бутан	20	55,0	—	—	20	55,0
Боливия (Многонациональное Государство)	5	80,0	27	55,6	32	59,4
Босния и Герцеговина	12	41,7	1	100,0	13	46,2
Ботсвана	3	100,0	—	—	3	100,0
Бразилия	72	70,8	24	70,8	96	69,8
Бруней-Даруссалам	1	100,0	—	—	1	100,0
Болгария	7	57,1	—	—	7	57,1
Буркина-Фасо	43	30,2	20	40,0	63	31,7
Бурунди	45	44,4	1	100,0	46	45,7
Камбоджа	2	50,0	2	—	4	25,0
Камерун	127	44,9	15	53,3	142	45,8
Канада	66	50,0	3	100,0	69	52,2
Центральноафриканская Респуб- лика	21	28,6	62	24,2	83	24,1
Чад	27	29,6	14	42,9	41	34,1
Чили	7	100,0	5	100,0	12	100,0
Китай	26	73,1	12	75,0	38	73,7
Колумбия	35	60,0	146	58,9	181	58,0
Коморские Острова	4	—	—	—	4	—
Конго	6	50,0	1	—	7	42,9
Коста-Рика	10	70,0	6	83,3	16	75,0

<i>Страна гражданства</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Итого</i>	<i>Доля женщин</i>
Кот-д'Ивуар	65	29,2	5	20,0	70	28,6
Хорватия	4	75,0	—	—	4	75,0
Куба	2	50,0	—	—	2	50,0
Чехия	9	88,9	—	—	9	88,9
Демократическая Республика Конго	67	25,4	34	44,1	101	31,7
Дания	2	100,0	—	—	2	100,0
Джибути	2	50,0	2	100,0	4	75,0
Доминиканская Республика	4	25,0	3	66,7	7	42,9
Эквадор	11	63,6	14	42,9	25	52,0
Египет	23	43,5	5	100,0	28	53,6
Сальвадор	5	60,0	8	62,5	13	61,5
Эритрея	10	40,0	—	—	10	40,0
Эстония	1	—	—	—	1	—
Эсватини	3	66,7	2	100,0	5	60,0
Эфиопия	59	35,6	17	29,4	76	34,2
Фиджи	5	60,0	4	25,0	9	44,4
Финляндия	16	81,3	—	—	16	81,3
Франция	143	71,3	2	50,0	145	71,0
Габон	5	80,0	1	100,0	6	83,3
Гамбия	14	21,4	—	—	14	21,4
Грузия	3	33,3	—	—	3	33,3
Германия	36	72,2	1	—	37	70,3
Гана	55	38,2	2	100,0	57	40,4
Греция	7	71,4	1	100,0	8	75,0
Гватемала	7	71,4	15	60,0	22	63,6
Гвинея	17	23,5	5	60,0	22	31,8
Гвинея-Бисау	12	16,7	—	—	12	16,7
Гайана	1	100,0	—	—	1	100,0
Гаити	25	32,0	9	33,3	34	32,4
Гондурас	2	50,0	16	62,5	18	61,1
Венгрия	2	50,0	1	100,0	3	66,7
Индия	107	30,8	4	75,0	111	32,4
Индонезия	14	78,6	10	60,0	24	70,8
Иран (Исламская Республика)	9	77,8	1	100,0	10	80,0
Ирак	6	50,0	22	36,4	28	39,3
Ирландия	38	68,4	—	—	38	68,4
Израиль	3	33,3	—	—	3	33,3
Италия	132	68,2	—	—	132	68,2
Ямайка	—	—	3	100,0	3	100,0
Япония	22	63,6	2	100,0	24	66,7
Иордания	24	41,7	24	75,0	48	56,3
Казахстан	5	100,0	4	100,0	9	100,0
Кения	148	41,2	223	58,7	371	51,2

<i>Страна гражданства</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Итого</i>	<i>Доля женщин</i>
Кирибати	1	100,0	—	—	1	100,0
Кыргызстан	17	76,5	4	75,0	21	76,2
Лаосская Народно-Демократическая Республика	1	100,0	16	25,0	17	29,4
Латвия	3	100,0	—	—	3	100,0
Ливан	28	64,3	161	65,8	189	65,1
Лесото	4	100,0	—	—	4	100,0
Либерия	70	37,1	7	14,3	77	35,1
Литва	2	50,0	—	—	2	50,0
Люксембург	1	—	—	—	1	—
Мадагаскар	8	75,0	6	66,7	14	71,4
Малави	23	34,8	1	100,0	24	37,5
Малайзия	5	60,0	3	100,0	8	75,0
Мальдивские Острова	1	—	2	—	3	—
Мали	31	45,2	16	12,5	47	34,0
Мальта	1	100,0	—	—	1	100,0
Мавритания	5	60,0	22	22,7	27	29,6
Маврикий	2	100,0	—	—	2	100,0
Мексика	36	41,7	12	66,7	48	47,9
Микронезия (Федеративные Штаты)	—	—	1	100,0	1	100,0
Монголия	3	66,7	1	100,0	4	75,0
Марокко	11	54,5	5	40,0	16	50,0
Мозамбик	2	50,0	6	50,0	8	50,0
Мьянма	3	66,7	6	50,0	9	55,6
Намибия	6	66,7	1	100,0	7	71,4
Непал	40	30,0	5	60,0	45	33,3
Нидерланды (Королевство)	8	37,5	1	100,0	9	44,4
Новая Зеландия	5	80,0	—	—	5	80,0
Никарагуа	3	100,0	—	—	3	100,0
Нигер	21	19,0	21	42,9	42	28,6
Нигерия	66	39,4	16	68,8	82	43,9
Северная Македония	2	50,0	1	—	3	33,3
Норвегия	9	55,6	—	—	9	55,6
Пакистан	48	18,8	4	50,0	52	21,2
Палау	—	—	1	—	1	—
Панама	2	100,0	10	60,0	12	66,7
Папуа — Новая Гвинея	2	100,0	1	100,0	3	100,0
Перу	17	47,1	15	66,7	32	56,3
Филиппины	36	50,0	—	—	36	50,0
Польша	13	61,5	1	—	14	57,1
Португалия	19	94,7	—	—	19	94,7
Катар	—	—	2	100,0	2	100,0
Республика Корея	42	88,1	7	71,4	49	85,7

<i>Страна гражданства</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Итого</i>	<i>Доля женщин</i>
Республика Молдова	3	100,0	—	—	3	100,0
Румыния	10	80,0	—	—	10	80,0
Российская Федерация	44	72,7	1	100,0	45	73,3
Руанда	90	36,7	6	50,0	96	37,5
Сент-Китс и Невис	1	100,0	—	—	1	100,0
Сан-Томе и Принсипи	1	100,0	—	—	1	100,0
Саудовская Аравия	2	50,0	2	50,0	4	50,0
Сенегал	25	44,0	15	46,7	40	45,0
Сербия	14	42,9	2	100,0	16	50,0
Сьерра-Леоне	19	57,9	2	100,0	21	61,9
Сингапур	2	50,0	—	—	2	50,0
Словакия	6	100,0	—	—	6	100,0
Словения	1	—	—	—	1	—
Сомали	1	—	2	50,0	3	33,3
Южная Африка	20	70,0	7	71,4	27	70,4
Южный Судан	12	25,0	11	36,4	23	30,4
Испания	110	69,1	2	50,0	112	68,8
Шри-Ланка	26	15,4	6	83,3	32	28,1
Судан	65	26,2	8	50,0	73	28,8
Швеция	36	58,3	1	100,0	37	59,5
Швейцария	38	55,3	1	—	39	53,8
Сирийская Арабская Республика	8	50,0	1	—	9	44,4
Таджикистан	7	57,1	2	50,0	9	55,6
Таиланд	5	100,0	17	82,4	22	86,4
Тимор-Лешти	3	33,3	2	50,0	5	40,0
Того	34	29,4	5	60,0	39	33,3
Тонга	1	100,0	—	—	1	100,0
Тринидад и Тобаго	—	—	1	100,0	1	100,0
Тунис	22	36,4	8	75,0	30	46,7
Турция	6	66,7	10	50,0	16	56,3
Туркменистан	1	100,0	1	100,0	2	100,0
Уганда	149	51,0	15	80,0	164	53,7
Украина	19	57,9	10	70,0	29	62,1
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	59	49,2	—	—	59	49,2
Объединенная Республика Танзания	25	64,0	9	33,3	34	55,9
Соединенные Штаты Америки	74	58,1	3	66,7	77	58,4
Уругвай	7	42,9	4	100,0	11	63,6
Узбекистан	3	100,0	1	100,0	4	100,0
Венесуэла (Боливарианская Республика)	9	55,6	32	71,9	41	68,3
Вьетнам	1	100,0	5	80,0	6	83,3
Йемен	25	28,0	55	38,2	80	35,0

<i>Страна гражданства</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Доля женщин</i>	<i>Итого</i>	<i>Доля женщин</i>
Замбия	24	37,5	6	50,0	30	40,0
Зимбабве	74	47,3	7	71,4	81	49,4
Итого	3 516	49,8	1 500	58,0	5 016	52,0
Государство Палестина	5	100,0	26	53,8	31	61,3
Лица без гражданства	6	66,7	1	—	7	57,1
Всего	3 527	49,9	1 527	57,9	5 054	52,1

С. Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения и местам службы, 2022–2023 годы

(Количество человек)

<i>Место назначения</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Итого</i>
Афганистан	105	67	172
Алжир	—	4	4
Ангола	—	2	2
Аргентина	—	2	2
Армения	1	—	1
Австрия	132	11	143
Азербайджан	1	—	1
Багамские Острова	—	2	2
Бахрейн	3	2	5
Бангладеш	4	9	13
Барбадос	2	2	4
Бельгия	17	2	19
Белиз	—	2	2
Боливия (Многонациональное Государство)	8	27	35
Босния и Герцеговина	3	1	4
Ботсвана	2	—	2
Бразилия	5	25	30
Буркина-Фасо	4	21	25
Бурунди	2	1	3
Кабо-Верде	1	—	1
Камбоджа	7	2	9
Камерун	2	15	17
Центральноафриканская Республика	385	64	449
Чад	10	14	24
Чили	3	6	9
Китай	1	12	13
Колумбия	254	145	399
Коморские Острова	1	—	1
Конго	—	1	1
Коста-Рика	1	6	7
Кот-д'Ивуар	8	5	13
Кипр	1	—	1
Демократическая Республика Конго	471	34	505
Джибути	2	2	4
Доминиканская Республика	1	4	5
Эквадор	3	14	17
Египет	11	5	16
Сальвадор	1	8	9

<i>Место назначения</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Итого</i>
Эритрея	2	—	2
Эсватини	2	2	4
Эфиопия	31	17	48
Фиджи	16	4	20
Габон	5	1	6
Гамбия	1	—	1
Грузия	2	—	2
Германия	1	1	2
Гана	3	2	5
Греция	3	—	3
Гватемала	14	15	29
Гвинея	6	5	11
Гвинея-Бисау	1	—	1
Гайана	1	—	1
Гаити	6	9	15
Гондурас	10	16	26
Венгрия	9	1	10
Индия	1	4	5
Индонезия	8	10	18
Иран (Исламская Республика)	—	1	1
Ирак	79	22	101
Ямайка	5	4	9
Япония	—	2	2
Иордания	8	25	33
Казахстан	5	4	9
Кения	179	223	402
Кувейт	1	—	1
Кыргызстан	3	4	7
Лаосская Народно-Демократическая Республика	11	16	27
Ливан	10	166	176
Лесото	—	1	1
Либерия	8	7	15
Ливия	6	—	6
Мадагаскар	1	6	7
Малави	1	1	2
Малайзия	—	3	3
Мальдивские Острова	2	2	4
Мали	308	16	324
Маршалловы Острова	1	—	1
Мавритания	9	22	31
Маврикий	1	—	1
Мексика	13	12	25
Микронезия (Федеративные Штаты)	3	1	4

<i>Место назначения</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Итого</i>
Монголия	1	1	2
Марокко	2	5	7
Мозамбик	7	6	13
Мьянма	—	6	6
Намибия	—	1	1
Науру	1	—	1
Непал	5	5	10
Нигер	5	20	25
Нигерия	8	15	23
Северная Македония	—	1	1
Пакистан	2	4	6
Палау	1	1	2
Панама	20	14	34
Папуа — Новая Гвинея	—	1	1
Перу	7	16	23
Филиппины	4	—	4
Польша	2	1	3
Катар	3	4	7
Республика Корея	4	7	11
Республика Молдова	8	—	8
Российская Федерация	—	1	1
Руанда	5	6	11
Самоа	2	—	2
Сан-Томе и Принсипи	1	—	1
Саудовская Аравия	3	3	6
Сенегал	41	15	56
Сербия	2	1	3
Сьерра-Леоне	2	2	4
Соломоновы Острова	2	—	2
Сомали	90	2	92
Южная Африка	8	9	17
Южный Судан	736	11	747
Испания	3	1	4
Шри-Ланка	4	6	10
Судан	67	6	73
Швейцария	40	—	40
Таджикистан	—	2	2
Таиланд	56	17	73
Тимор-Лешти	2	2	4
Того	—	5	5
Тринидад и Тобаго	2	1	3
Тунис	10	7	17
Турция	11	10	21

<i>Место назначения</i>	<i>Международные добровольцы</i>	<i>Национальные добровольцы</i>	<i>Итого</i>
Туркменистан	3	1	4
Уганда	24	14	38
Украина	9	9	18
Объединенные Арабские Эмираты	13	—	13
Объединенная Республика Танзания	1	9	10
Соединенные Штаты Америки	30	—	30
Уругвай	5	5	10
Узбекистан	6	1	7
Венесуэла (Боливарианская Республика)	7	29	36
Вьетнам	4	5	9
Йемен	2	55	57
Замбия	5	6	11
Зимбабве	1	6	7
Государство Палестина	4	22	26
Прочее	64	—	64
Всего	3 573	1 519	5 092

Приложение VII

Состав семи групп структур

<i>Описание</i>	<i>Группа структур</i>
Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Структуры общеорганизационного обслуживания
Департамент глобальных коммуникаций	Структуры общеорганизационного обслуживания
Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления	Структуры общеорганизационного обслуживания
Департамент оперативной поддержки	Структуры общеорганизационного обслуживания
Бюро по вопросам этики	Структуры общеорганизационного обслуживания
Управление по вопросам отправления правосудия	Структуры общеорганизационного обслуживания
Управление информационно-коммуникационных технологий	Структуры общеорганизационного обслуживания
Управление служб внутреннего надзора	Структуры общеорганизационного обслуживания
Управление по правовым вопросам	Структуры общеорганизационного обслуживания
Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда	Структуры общеорганизационного обслуживания
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия	Структуры общеорганизационного обслуживания
Департамент операций в пользу мира	Структуры, ориентированные на работу на местах
Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства	Структуры, ориентированные на работу на местах
Департамент по вопросам охраны и безопасности	Структуры, ориентированные на работу на местах
Международный беспристрастный и независимый механизм для содействия проведению расследований в отношении лиц, которые несут ответственность за наиболее серьезные преступления по международному праву, совершенные в Сирийской Арабской Республике с марта 2011 года, и их судебному преследованию	Структуры, ориентированные на работу на местах
Независимый механизм по расследованию для Мьянмы	Структуры, ориентированные на работу на местах
Управление по координации гуманитарных вопросов	Структуры, ориентированные на работу на местах

<i>Описание</i>	<i>Группа структур</i>
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Структуры, ориентированные на работу на местах
Канцелярия Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства	Структуры, ориентированные на работу на местах
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по развитию в Сахеле	Структуры, ориентированные на работу на местах
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	Структуры, ориентированные на работу на местах
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	Структуры, ориентированные на работу на местах
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей	Структуры, ориентированные на работу на местах
Канцелярия Защитника прав жертв	Структуры, ориентированные на работу на местах
Проект «Помощь Организации Объединенных Наций судебным процессам над “красными кхмерами”»	Структуры, ориентированные на работу на местах
Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Структуры, ориентированные на работу на местах
Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам	Структуры, ориентированные на работу на местах
Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	Структуры, ориентированные на работу на местах
Секретариат Комиссии ревизоров	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Департамент по экономическим и социальным вопросам	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Канцелярия Генерального секретаря Организации Объединенных Наций	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Бюро по Глобальному договору	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Группа по безопасности человека	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Контртеррористическое управление	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах

<i>Описание</i>	<i>Группа структур</i>
Управление по вопросам разоружения	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Управление по вопросам космического пространства	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Канцелярия Специального советника по Африке	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Управление Организации Объединенных Наций по снижению риска бедствий	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерства	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Администрация Реестра Организации Объединенных Наций для регистрации ущерба, причиненного в результате строительства стены на оккупированной палестинской территории	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Банк технологий для наименее развитых стран	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Молодежное бюро Организации Объединенных Наций	Структуры, базирующиеся в штаб-квартирах
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Отделения вне Центральных учреждений
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	Отделения вне Центральных учреждений
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	Отделения вне Центральных учреждений
Группа по аналитической поддержке и наблюдению за санкциями, учрежденная резолюциями 1526 (2004) и 2253 (2015) Совета Безопасности по «Исламскому государству Ирака и Леванта» (ИГИЛ) (ДАИШ), «Аль-Каиде», «Талибану» и связанным с ними лицам и организациям, и Канцелярия Омбудсмана, учрежденная резолюцией 1904 (2009)	Операции в пользу мира
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Гаити	Операции в пользу мира
Смешанная камеруно-нигерийская комиссия	Операции в пользу мира

<i>Описание</i>	<i>Группа структур</i>
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	Операции в пользу мира
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Операции в пользу мира
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Операции в пользу мира
Канцелярия Омбудсмана Комитета Совета Безопасности, учрежденного резолюциями 1267 (1999) , 1989 (2011) и 2253 (2015) , касающимися Исламского государства в Ираке и Леванте («ДАИШ»), «Аль-Каиды» и связанных с ними лиц, групп, предприятий и организаций	Операции в пользу мира
Канцелярия Личного посланника Генерального секретаря по Западной Сахаре	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Кипру	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по предупреждению геноцида	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Мьянме	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	Операции в пользу мира
Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2745 (2024)	Операции в пользу мира
Группа экспертов, учрежденная резолюцией 1874 (2009) Совета Безопасности	Операции в пользу мира
Группа экспертов по Гаити	Операции в пользу мира
Группа экспертов по Ливии	Операции в пользу мира
Группа экспертов по Мали	Операции в пользу мира
Группа экспертов по Южному Судану	Операции в пользу мира

<i>Описание</i>	<i>Группа структур</i>
Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2713 (2023)	Операции в пользу мира
Группа экспертов по Судану	Операции в пользу мира
Группа экспертов по Йемену	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	Операции в пользу мира
Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Операции в пользу мира
Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	Операции в пользу мира
Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	Операции в пользу мира
Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	Операции в пользу мира
Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее	Операции в пользу мира
Следственная группа Организации Объединенных Наций по содействию привлечению ДАИШ/ИГИЛ к ответственности за преступления, совершенные ДАИШ/«Исламским государством Ирака и Леванта»	Операции в пользу мира
Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Операции в пользу мира
Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане	Операции в пользу мира
Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	Операции в пользу мира
Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	Операции в пользу мира
Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля	Операции в пользу мира

<i>Описание</i>	<i>Группа структур</i>
Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	Операции в пользу мира
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу	Операции в пользу мира
Специальный координатор Организации Объединенных Наций по операциям по оказанию чрезвычайной помощи в Либерии	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	Операции в пользу мира
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Операции в пользу мира
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали	Операции в пользу мира
Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия	Операции в пользу мира
Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	Операции в пользу мира
Экономическая комиссия для Африки	Региональные комиссии
Европейская экономическая комиссия	Региональные комиссии
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Региональные комиссии
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Региональные комиссии
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Региональные комиссии
Нью-Йоркское бюро региональных комиссий Организации Объединенных Наций	Региональные комиссии
Система координаторов-резидентов	Система координаторов-резидентов