



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
28 January 2025
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 Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты, индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций» (A/79/581). В ходе рассмотрения доклада Комитету были представлены дополнительные сведения и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, которые были получены 10 января 2025 года.

2. Генеральный секретарь указывает, что его ежегодный доклад представляется во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами, последней из которых является резолюция 77/278. В докладе представлен анализ контингента безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате в период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года, и обзор ключевых тенденций за последние пять двухгодичных периодов с 2014–2015 по 2022–2023 годы.

II. Формат представления доклада

3. Генеральный секретарь отмечает, что в докладе за двухгодичный период 2022–2023 годов оптимизирована структура доклада и усовершенствованы методы анализа, о чем говорится в пункте 3 (там же). Например, помимо целенаправленного анализа географического, гендерного и возрастного состава различных категорий персонала, в докладе впервые вводится методология



эквивалента полной занятости для консультантов и индивидуальных подрядчиков, которая отражает объем работы одного сотрудника, занятого полный рабочий день, в течение стандартного года, что позволяет получить более точный анализ использования этого персонала и более предметно сравнивать его с персоналом Секретариата. Кроме того, в докладе впервые рассматривается вопрос о переходе ассоциированного персонала 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. Кроме того, в докладе приводится анализ контингента пенсионеров с учетом форматов их привлечения и типов их контрактов. **Консультативный комитет отмечает усилия Генерального секретаря по улучшению формата представления доклада и выражает надежду на то, что эти усилия будут продолжены в будущем.**

4. Что касается географического состава различных групп ассоциированного персонала, то в докладе Генерального секретаря наряду с информацией в разбивке по странам гражданства приводится информация в разбивке по географическим регионам, а именно: Африке, Америке, Азии, Европе и Океании. По мнению Секретариата, представление информации в разбивке по географическим регионам обеспечивает более точное согласование географических групп во всех докладах, включая доклад о ходе достижения целей в области устойчивого развития. Кроме того, каждое государство-член входит только в один регион (там же, п. 3 f)). В докладе не приводится информация в разбивке по региональным группам, что свидетельствует об изменении практики по сравнению с предыдущими докладами о составе Секретариата (см., например, A/77/578, таблица 1 и рисунок VII; см. также A/78/569, таблица 6 и рисунок XXII). Информация о географическом составе в разбивке по региональным группам была предоставлена Консультативному комитету по его запросу (см. приложение I). **Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 77/278 просила Генерального секретаря представить, среди прочего, данные о рабочей силе, касающиеся географического представительства (резолюция 77/278, п. 42). Комитет считает, что в дополнение к информации в разбивке по странам гражданства следует продолжать предоставлять в соответствующих случаях статистические данные и анализ тенденций в разбивке по региональным группам.** Комитет более подробно рассматривает соответствующие вопросы в своих докладах об обзоре реформы системы управления людскими ресурсами за 2023–2024 год и о составе Секретариата и демографических характеристиках персонала.

5. В пунктах 5–29 своего доклада Генеральный секретарь приводит обзор основных выводов по каждой группе персонала. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о некоторых общих выводах, которые Секретариат сделал на основе представленных данных. В числе этих выводов был вывод о том, что ассоциированный персонал и пенсионеры были и останутся неотъемлемой частью кадрового состава Секретариата для удовлетворения конкретных потребностей Организации и могут приобрести еще большее значение в некоторых областях. Кроме того, Секретариат отметил важность дальнейшего дезагрегирования данных по различным группам ассоциированного персонала в докладах Генерального секретаря, чтобы лучше понять, как каждая группа помогает решать задачи в области управления людскими ресурсами и какие навыки и решения она предлагает для того, чтобы дополнить кадровый состав. В этой связи Комитет был проинформирован о том, что данные и информация о персонале, о котором идет речь в настоящем докладе, не всегда отражаются в системе «Умоджа» и что сбор, обобщение или проверка таких данных и информации осуществляются вручную.

6. Консультативный комитет принимает к сведению информацию, представленную в докладе, и рекомендует продолжать усилия по более целенаправленному представлению данных о рабочей силе и анализу рабочей силы в связи с общими стратегическими результатами в области людских ресурсов, в том числе в том, что касается гендерных аспектов, географического представительства и омоложения кадров, и по выявлению потенциальных проблем (резолюция 77/278, п. 42). В этой связи Комитет подчеркивает необходимость активизации усилий, в том числе с использованием автоматизированных инструментов, для обеспечения систематического сбора информации и данных о персонале, о котором идет речь в настоящем докладе, в системе общеорганизационного планирования ресурсов, с тем чтобы можно было получить полное представление о рабочей силе и лучше понять, как использовать различные категории персонала для решения приоритетных задач в области людских ресурсов.

III. Демографические характеристики и тенденции

7. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что 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 (A/79/581, резюме). По состоянию на 31 декабря 2023 года общая численность персонала Секретариата, составлявшая 47 384 человека, включала 36 757 штатных сотрудников и 10 627 внештатных сотрудников в пересчете на эквивалент полной занятости, исходя из того, что в 2023 году на внештатных должностях было занято 18 963 человека (A/79/584, рисунок I). Консультативный комитет вновь выражает надежду на то, что Секретариат будет соблюдать все соответствующие резолюции, положения и правила Генеральной Ассамблеи, применимые к внештатному персоналу и пенсионерам, и что любые исключения, в частности в отношении пенсионеров и консультантов, будут применяться на исключительной основе (A/77/727, п. 3).

8. Консультативный комитет также вновь отмечает, что обеспечение всеобъемлющего и эффективного кадрового планирования позволит уменьшить необходимость в привлечении внештатного персонала, и надеется, что будут приложены дополнительные усилия к улучшению кадрового планирования, чтобы обеспечить привлечение внештатного персонала, особенно пенсионеров и консультантов, лишь в ограниченных обстоятельствах (A/77/727, п. 4). Консультативный комитет более подробно рассматривает кадровое планирование в своем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2023–2024 годах.

A. Безвозмездно предоставляемый персонал

9. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что в категорию безвозмездно предоставляемого персонала входят стажеры, младшие эксперты, эксперты по техническому сотрудничеству, прикомандированные на безвозмездной основе, и безвозмездно предоставляемый персонал категории II. 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 (A/79/581, пп. 33 и 34).

10. За последние пять двухгодичных периодов общая численность безвозмездно предоставляемого персонала увеличилась на 1158 человек, или на 23,1 процента (там же, приложение I). В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов в Секретариате работали в общей сложности 6166 человек из числа безвозмездно предоставляемого персонала, что на 35,1 процента больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде, что объясняется возвращением к условиям, существовавшим до пандемии, привлечением большего числа стран-доноров и структур-доноров, а также повышением уровня осведомленности и увеличением числа оперативных указаний в структурах Секретариата относительно порядка работы ассоциированного персонала (там же, пп. 5 и 52). Хотя увеличение численности произошло в основном за счет 32-процентного роста числа стажеров, которые составляют самую большую группу безвозмездно предоставляемого персонала (81,3 процента), представленные данные также свидетельствуют об увеличении численности всех других категорий безвозмездно предоставляемого персонала. Например, число младших экспертов, второй по величине группы безвозмездно предоставляемого персонала, выросло на 25,5 процента, а число стран-доноров, субсидировавших младших экспертов, возросло с 30 до 31 по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом. Кроме того, на 193,4 процента увеличилась численность безвозмездно предоставляемого персонала категории II, что объясняется главным образом потребностью в специалистах, которых нет в Организации, для выполнения растущего числа специализированных функций, таких как наращивание потенциала в области использования тяжелой техники и уменьшение угрозы, создаваемой самодельными взрывными устройствами. В этой связи в докладе Генерального секретаря также отмечается, что 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 (там же, пп. 49–51). **Консультативный комитет отмечает увеличение числа стран-доноров безвозмездно предоставляемого персонала и надеется, что будут предприняты дополнительные усилия для дальнейшего расширения донорской базы (см. также п. 15 ниже).**

11. В докладе Генерального секретаря приводится информация о безвозмездно предоставляемом персонале в разбивке по странам гражданства и категориям в двухгодичном периоде 2022–2023 годов (см. A/79/581, приложение II, и приложение II к настоящему докладу, в котором приводится информация в разбивке по странам гражданства и экономическим группам). За последние пять двухгодичных периодов число стран гражданства безвозмездно предоставляемого персонала увеличилось со 150 до 165 (A/79/581, таблица 4). Хотя стажеры оставались самой разнообразной группой, представляющей 156 стран, в других группах безвозмездно предоставляемого персонала также наблюдалось значительное увеличение числа представленных стран по сравнению с двухлетним периодом 2014–2015 годов: с 21 до 45 для младших экспертов, с 10 до 23 для экспертов по техническому сотрудничеству и с 45 до 86 для безвозмездно предоставляемого персонала категории II.

12. Что касается гендерного состава безвозмездно предоставляемого персонала, то в докладе отмечается, что за последние пять двухгодичных периодов на женщин неизменно приходилась наибольшая доля среди младших экспертов (65,9 процента) и стажеров (68,1 процента), в то время как их доля среди экспертов по техническому сотрудничеству (39,7 процента) и безвозмездно предоставляемого персонала категории II (34,9 процента) оставалась низкой (там же,

п. 77 и рисунок 11). Доля женщин в операциях в пользу мира уменьшилась с 70,8 процента в двухгодичном периоде 2020–2021 годов до 55,4 процента в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, что является самым значительным уменьшением за последние пять двухгодичных периодов, что отчасти обусловлено тем, что в этих структурах наименее распространен режим удаленной работы (там же, п. 78 и таблица 5).

Стажеры

13. В соответствии с пунктом 52 резолюции [77/278](#) Генеральный секретарь представил отдельный доклад о программе стажировок ([A/79/566/Add.1](#)), по которому Консультативный комитет высказывает замечания и рекомендации в своем специальном докладе.

Младшие эксперты

Переход на штатные должности

14. Генеральный секретарь отмечает в своем докладе, что 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 Секретариата ([A/79/581](#), п. 46). Как показано на рисунке 7 в докладе, из 2612 младших экспертов, привлеченных за последние пять двухгодичных периодов, 966 перешли на штатные должности. Все назначения, кроме двух, относились к категории специалистов: в основном на должности на уровне С-3 (714, или 73,9 процента) и на уровне С-2 (239, или 24,7 процента). Только в 3,3 процента случаев они были набраны на должности, подлежащие географическому распределению, со срочным контрактом, в результате чего должности заняли новые сотрудники с географическим статусом, которые распределились по странам гражданства следующим образом: недопредставленные страны (40,6 процента), страны, представленные в пределах квоты (25 процентов), и перепредставленные страны (34,4 процента) (там же, п. 66). Из тех, кто перешел на штатные должности, 87,9 процента были выходцами из развитых стран, что отражает общий состав контингента младших экспертов, которые в основном субсидируются развитыми странами (там же, п. 65; см. также п. 15 ниже). Кроме того, 71,1 процента младших экспертов, набранных на штатные должности, на момент назначения относились к возрастной группе 25–34 лет, то есть были в целом моложе среднего возраста поступления на работу для сотрудников Секретариата того же уровня ([A/79/581](#), пп. 68 и 69).

Финансовые процедуры

15. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что должности работающих в Секретариате младших экспертов, также известных как младшие сотрудники — специалисты, финансируются правительствами их соответствующих стран в рамках двусторонних соглашений. Хотя кандидатами обычно становились граждане стран-доноров, некоторые доноры также предоставляли финансовые средства для граждан наименее развитых стран. Например, как показано в информации о младших экспертах (приложение III), в двухгодичном периоде 2022–2023 годов Бельгия, Италия и Нидерланды (Королевство) помимо своих граждан спонсировали граждан других государств-членов. **Консультативный комитет принимает к сведению добровольное спонсорство несколькими странами-донорами граждан наименее развитых стран (см. также [A/78/7](#), п. IV.29) и надеется, что будут предприняты**

дальнейшие усилия для повышения разнообразия контингента младших экспертов и укрепления их потенциала в качестве кадрового резерва для омоложения и диверсификации кадрового состава в Секретариате.

В. Пенсионеры

16. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что контингент сотрудников пенсионного возраста включает три различные категории: пенсионеры¹, не вышедшие на пенсию бывшие сотрудники² и сотрудники, оставленные на службе после достижения возраста обязательного выхода на пенсию³. Пенсионеры могут привлекаться в Секретариат в трех различных форматах в качестве штатных сотрудников, консультантов или индивидуальных подрядчиков (A/79/581, пп. 90 и 95).

17. В двухгодичном периоде 2020–2021 годов число привлеченных пенсионеров снизилось до самого низкого уровня из-за отмены совещаний и конференций во время пандемии, поскольку большинство пенсионеров заняты в сферах, связанных с лингвистическим обслуживанием, общественной информацией и конференционным управлением. В двухгодичный период 2022–2023 годов число пенсионеров выросло на 14,2 процента и составило в общей сложности 1024 человека, в среднем отработавших 44,3 дня за контракт (там же, п. 109). Наибольшую долю сотрудников пенсионного возраста составили 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 подрядчиков (там же, п. 112). Число сотрудников пенсионного возраста, привлекаемых в качестве консультантов и индивидуальных подрядчиков, уменьшилось на 11,2 процента и 10,7 процента соответственно по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (там же, приложение I).

18. В своем докладе Генеральный секретарь указывает также, что в двухгодичном периоде 2022–2023 годов число пенсионеров, занимающих руководящие должности уровня Д-1 и выше, увеличилось: 76 пенсионеров занимают такие должности (включая 16 сотрудников, привлекаемых по контрактам на условиях оплаты за фактически отработанное время) по сравнению с 36 в предыдущем двухгодичном периоде, 58 в двухгодичном периоде 2018–2019 годов и 49 в двухгодичном периоде 2016–2017 годов (там же, п. 126 и рисунок 22). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что это увеличение объясняется тем, что в период после пандемии возникли проблемы, для решения которых необходимы институциональные знания, особенно в рамках операций в пользу мира, где доля пенсионеров, занимающих руководящие должности, является самой высокой и где предыдущий опыт работы на старших

¹ 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» (A/53/526, п. 4).

² 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 периода.

³ 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 службы.

должностях зачастую является важнейшим преимуществом при краткосрочном развертывании в сложных оперативных условиях. Комитет был также проинформирован о том, что Секретариат продолжает принимать меры для сведения к минимуму использования услуг пенсионеров на руководящих должностях, в том числе путем создания кадровых резервов, прошедших предварительную оценку, для ускорения назначения квалифицированных кандидатов на руководящие должности и путем подготовки четких административных инструкций, ограничивающих привлечение пенсионеров только случаями исключительной необходимости, например для заполнения критических пробелов во время переходного периода набора персонала.

19. **Консультативный комитет отмечает увеличение числа пенсионеров, в том числе на руководящих должностях, и вновь выражает свою обеспокоенность по поводу сохранения зависимости от этого персонала, что может повлиять на омоложение Секретариата (см. также A/77/727, п. 17). Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря уменьшить объем использования услуг пенсионеров в целях более эффективного планирования замещения кадров и содействия омоложению (резолюция 77/278, п. 54), и надеется, что Генеральный секретарь активизирует свои усилия в этом направлении и представит информацию об этом в своем следующем докладе.**

С. Консультанты и индивидуальные подрядчики

20. Генеральный секретарь отмечает, что благодаря внедрению показателя эквивалента полной занятости, когда один эквивалент полной занятости представляет собой человека, работающего полный рабочий день в течение стандартного года, в докладе обеспечивается более транспарентный учет использования этого персонала, который может привлекаться на срок от одного дня до 12 месяцев. В обоих случаях этот персонал будет считаться как один человек или один контракт; при этом их эквивалент полной занятости более точно отражает зависимость Организации от использования консультантов и индивидуальных подрядчиков, поскольку отражают истинный объем их работы (A/79/581, пп. 3 b) и 138).

21. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов Секретариат привлек 11 120 консультантов на 19 270 контрактах, что эквивалентно 6737 сотрудникам, занятым полный рабочий день, и 11 471 индивидуального подрядчика на 36 952 контракта, что эквивалентно 8802 сотрудникам, занятым полный рабочий день. По сравнению с предыдущим двухгодичным периодом число консультантов и индивидуальных подрядчиков, а также количество контрактов с ними уменьшилось. Вместе с тем среднее количество отработанных дней на контракт увеличилось для обеих категорий персонала, что привело к увеличению на 3,6 процента общего показателя эквивалента полной занятости для консультантов и увеличению на 1,6 процента общего показателя эквивалента полной занятости для индивидуальных подрядчиков в двухгодичном периоде 2022–2023 годов (там же, пп. 139, 140, 180 и 181).

22. **Консультативный комитет отмечает, что, хотя число консультантов и индивидуальных подрядчиков и контрактов с ними уменьшилось по сравнению с двухгодичным периодом 2020–2021 годов, их показатель эквивалента полной занятости увеличился для обеих категорий и эквивалентен 6737 сотрудникам, занятым полный рабочий день, для консультантов и 8802 сотрудникам, занятым полный рабочий день, для индивидуальных подрядчиков, что свидетельствует о сохранении значительной зависимости**

от этих типов персонала. Признавая, что привлечение консультантов и индивидуальных подрядчиков может быть эффективным с точки зрения затрат и гибким способом привлечения рабочей силы, который структуры могут использовать в соответствии с применимой политикой, Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря приложить все усилия для того, чтобы сократить значительный объем использования услуг консультантов, свести к минимуму использование индивидуальных подрядчиков, использовать экспертные знания и квалификацию сотрудников Секретариата и развивать внутренний потенциал (резолюция 77/278, п. 56).

23. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает далее, что в течение последних пяти двухгодичных периодов наибольшая доля консультантов в эквиваленте полной занятости (51,2 процента) неизменно приходилась на структуры, ориентированные на работу на местах. Среди структур, ориентированных на работу на местах, на Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Программу Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности приходилось в общей сложности 87,5 процента консультантов в эквиваленте полной занятости (A/79/581, пп. 153 и 154). Что касается индивидуальных подрядчиков, то на операции в пользу мира неизменно приходилась наибольшая доля подрядчиков в эквиваленте полной занятости (в среднем 65,3 процента за последние два двухгодичных периода), при этом большинство индивидуальных 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) (там же, п. 193). В докладе не содержится конкретной информации о консультантах и индивидуальных подрядчиках, привлекаемых через Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Программу развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) или сторонних поставщиков (см. также A/77/727, п. 25; и A/79/328, пп. 278–281, 374 и 375, A/78/5 (Vol. I), гл. II, п. 339, и A/77/5 (Vol. I), гл. II, п. 309). **Консультативный комитет вновь высказывает мнение о том, что в будущем доклады следует включать всеобъемлющие данные о консультантах и индивидуальных подрядчиках, привлеченных через ЮНОПС, ПРООН или сторонних поставщиков (см. также A/77/727, п. 25).**

24. Что касается географического состава, то в докладе Генерального секретаря отмечается, что в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов, несмотря на общее уменьшение числа консультантов на 3,8 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, число представленных стран оставалось относительно стабильным и составляло 186 (A/79/581, п. 164). На консультантов из развивающихся стран приходилось 58,3 процента от общего числа консультантов в эквиваленте полной занятости, что свидетельствует о сохранении тенденции к росту с двухгодичного периода 2018–2019 годов (там же, рисунок 30). За последние пять двухгодичных периодов число стран, которые представляют индивидуальные подрядчики, увеличилось со 152 в двухгодичном периоде 2014–2015 годов до 169 в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, причем большинство (85,2 процента) от общего числа индивидуальных подрядчиков в эквиваленте полной занятости приходится на индивидуальных подрядчиков из развивающихся стран (там же, таблица 25, п. 209 и рисунок 37).

25. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что за последние пять двухгодичных периодов доля женщин среди консультантов увеличилась с 35,6 процента до 43,4 процента (там же, п. 172), в то время как их доля среди индивидуальных подрядчиков остается относительно низкой — 26 процентов,

при этом подавляющее большинство индивидуальных подрядчиков работают в операциях в пользу мира и в сети должностей сотрудников по материально-техническому обеспечению, перевозкам и цепям снабжения (там же, п. 210).

D. Добровольцы Организации Объединенных Наций

26. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в течение двухгодичного периода 2022–2023 годов 42 структуры Секретариата принимали 5617 добровольцев Организации Объединенных Наций в 325 местах службы, причем в операциях в пользу мира и структурах, ориентированных на работу на местах, работали 88,9 процента добровольцев Организации Объединенных Наций. Число контрактов с добровольцами Организации Объединенных Наций увеличилось на 31,5 процента (1347). Доля контрактов с национальными добровольцами Организации Объединенных Наций выросла на 45 процентов, а доля контрактов с международными добровольцами Организации Объединенных Наций выросла на 26,5 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 (там же, пп. 220, 221, 223 и 231). **Консультативный комитет отмечает тенденцию к активному привлечению национальных добровольцев Организации Объединенных Наций и призывает Генерального секретаря продолжать работу в этом направлении.**

27. В течение двухгодичного периода 2022–2023 годов число стран, представленных среди добровольцев Организации Объединенных Наций, привлеченных в Секретариате, увеличилось со 160 до 166 по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, и в их число вошли граждане 11 государств-членов, которые ранее не были представлены среди добровольцев Организации Объединенных Наций, а также лица без гражданства (там же, пп. 245 и 247). Что касается гендерного состава, то 52,4 процента привлеченных добровольцев Организации Объединенных Наций составляли женщины, что на 4 процента больше, чем в двухгодичном периоде 2020–2021 годов. За последние два двухгодичных периода доля женщин среди национальных добровольцев Организации Объединенных Наций неизменно превышала долю женщин среди международных добровольцев Организации Объединенных Наций и составила 53,7 процента в 2020–2021 годах и 58,1 процента в 2022–2023 годах, причем с 2020–2021 годов она увеличилась на 8,2 процента, что объясняется целенаправленной работой по привлечению квалифицированных кадров, созданием национальных резервов в странах, в которых осуществляются программы, и другими инициативами (там же, пп. 251 и 252).

Переход на штатные должности

28. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что за последние два двухгодичных периода 861 (или 8,7 процента) из 9876 добровольцев Организации Объединенных Наций были наняты в качестве штатных сотрудников Секретариата. Большинство этих назначений (64,2 процента, или 553) относились к категории специалистов и выше, в основном к уровню С-3 (301) и к уровню С-2 (218), 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 — специалистов. 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. Из числа добровольцев Организации Объединенных Наций, нанятых в качестве штатных сотрудников, 66 процентов были из развивающихся стран, а 61 процент составляли женщины, что в целом отражает состав добровольцев Организации Объединенных Наций за последние два двухгодичных периода (там же, пп. 238–240). Как и в случае младших экспертов, когда добровольцы Организации Объединенных Наций переходили на штатные должности, они делали это в сравнительно более молодом возрасте, чем возраст поступления на работу для сотрудников Секретариата того же уровня: в среднем на 2,1 года моложе для должностей уровня С-2 и на 3,4 года моложе для должностей уровня С-3 (там же, п. 244). **Консультативный комитет отмечает потенциал, который добровольцы Организации Объединенных Наций имеют в качестве кадрового резерва, который может способствовать поощрению разнообразия и омоложению кадрового состава Секретариата.**

IV. Прочие вопросы

Административное обслуживание лиц, не являющихся сотрудниками

29. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2020 году Группа по задействованию лиц, не являющихся сотрудниками, Отдела кадровых услуг Департамента оперативной поддержки провела всеобъемлющее исследование по вопросу об использовании услуг лиц, не являющихся сотрудниками. По итогам этого исследования были подготовлены рекомендации, направленные на решение проблем, поощрение использования передового опыта, совершенствование процессов и процедур и внесение вклада в пересмотр политики. По данным Секретариата, были выполнены 24 основные рекомендации, в том числе утвержден обзор потенциала лиц, не являющихся сотрудниками: этот обзор служит ориентиром для руководителей в отношении надлежащего использования форм привлечения лиц, не являющихся сотрудниками. В настоящее время проводится обзор политики в отношении безвозмездно предоставляемого персонала, консультантов, индивидуальных подрядчиков, стажеров и участников совещаний. Параллельно с этим продолжаются усилия по осуществлению цифровых преобразований: оптимизируются рабочие процессы в системах общеорганизационного планирования ресурсов, осуществляется переход на полностью онлайн-ую и безбумажную платформу для процессов набора и административного обслуживания лиц, не являющихся сотрудниками. Кроме того, приоритетное внимание будет уделяться разработке рекомендаций и наращиванию потенциала для поддержки этих усилий по внедрению изменений. **Консультативный комитет надеется, что более подробная информация об усилиях, предпринимаемых для совершенствования практики и решения проблем, связанных с административным обслуживанием лиц, не являющихся сотрудниками, будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада и что обновленная информация по этому вопросу будет включена в следующий доклад Генерального секретаря.**

V. Вывод

30. Меры, которые Генеральный секретарь предлагает принять Генеральной Ассамблее, приводятся в пункте 260 его доклада ([A/79/581](#)). **С учетом вышеуказанных соображений Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря.**

Приложение I

Доля безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций в разбивке по региональным группам, 2022–2023 годы

(В процентах)

	Африка	Азиатско-Тихоокеанский регион	Восточная Европа	Латинская Америка и Карибский бассейн	Западная Европа и другие государства
Безвозмездно предоставляемый персонал					
Младшие эксперты	2,3	32,0	1,9	0,0	63,7
Стажеры	15,0	31,8	4,2	6,6	42,4
Эксперты по техническому сотрудничеству	8,6	62,1	0,9	1,7	26,7
Персонал категории II	22,5	25,3	4,8	7,3	40,2
Пенсионеры	19,6	13,2	8,7	11,6	47,0
Консультанты	20,0	15,6	5,5	22,5	36,5
Индивидуальные подрядчики	64,1	12,3	3,0	5,4	15,3
Добровольцы Организации Объединенных Наций	44,4	21,4	3,7	13,0	17,6
Всего	36,9	18,2	4,2	12,2	28,5

Доля младших экспертов за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по региональным группам

(В процентах)

Региональная группа	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Африка	0,0	2,5	4,0	2,8	2,3
Азиатско-Тихоокеанский регион	11,3	18,0	27,1	27,4	32,0
Восточная Европа	0,3	0,0	0,6	1,3	1,9
Латинская Америка и Карибский бассейн	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Западная Европа и другие государства	88,4	79,3	68,3	68,5	63,7

Доля стажеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по региональным группам

(В процентах)

Региональная группа	2014–2015 годы	2016–2017 годы	2018–2019 годы	2020–2021 годы	2022–2023 годы
Африка	11,4	12,9	12,9	10,5	15,0
Азиатско-Тихоокеанский регион	23,7	27,1	28,4	29,6	31,8
Восточная Европа	9,0	6,5	5,7	4,0	4,2
Латинская Америка и Карибский бассейн	7,9	7,9	7,4	7,9	6,6
Западная Европа и другие государства	48,0	45,6	45,6	48,0	42,4

Доля привлеченных пенсионеров за последние пять двухгодичных периодов, в разбивке по региональным группам

(В процентах)

<i>Региональная группа</i>	<i>2014–2015 годы</i>	<i>2016–2017 годы</i>	<i>2018–2019 годы</i>	<i>2020–2021 годы</i>	<i>2022–2023 годы</i>
Африка	16,2	17,3	16,7	17,8	19,6
Азиатско-Тихоокеанский регион	14,4	15,7	15,3	14,4	13,1
Восточная Европа	8,3	8,3	8,5	9,6	8,7
Латинская Америка и Карибский бассейн	12,9	12,0	12,7	12,0	11,6
Западная Европа и другие государства	48,2	46,6	46,8	46,2	47,0

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

(В процентах)

<i>Региональная группа</i>	<i>2014–2015 годы</i>	<i>2016–2017 годы</i>	<i>2018–2019 годы</i>	<i>2020–2021 годы</i>	<i>2022–2023 годы</i>
Африка	22,2	17,8	16,7	16,5	18,7
Азиатско-Тихоокеанский регион	17,8	18,4	16,0	16,5	17,2
Восточная Европа	4,2	4,8	5,8	5,6	5,6
Латинская Америка и Карибский бассейн	16,0	16,8	19,5	23,4	22,5
Западная Европа и другие государства	39,9	42,2	42,0	38,0	36,0

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

(В процентах)

<i>Региональная группа</i>	<i>2014–2015 годы</i>	<i>2016–2017 годы</i>	<i>2018–2019 годы</i>	<i>2020–2021 годы</i>	<i>2022–2023 годы</i>
Африка	81,3	83,5	85,4	76,6	72,0
Азиатско-Тихоокеанский регион	2,1	2,5	4,4	7,3	9,6
Восточная Европа	0,8	0,7	1,0	1,8	2,4
Латинская Америка и Карибский бассейн	11,8	9,5	4,2	4,2	3,6
Западная Европа и другие государства	4,0	3,7	5,0	10,2	12,3

Добровольцы Организации Объединенных Наций, в разбивке по типу назначения и региональным группам, 2022–2023 годы

(В процентах)

<i>Тип назначения</i>	<i>Африка</i>	<i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i>	<i>Восточная Европа</i>	<i>Латинская Америка и Карибский бассейн</i>	<i>Западная Европа и другие государства</i>
Набранные на международной основе	72,7 (-0,3)	55,8 (-5,3)	89,9 (-3,2)	44,2 (-9,1)	95,8 (-2,6)
Набранные на национальной основе	27,3 (+0,7)	44,2 (+7,5)	10,1 (+42,3)	55,8 (+8,6)	4,2 (+162,5)

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

Приложение II

Безвозмездно предоставляемый персонал (младшие эксперты, стажеры, эксперты по техническому сотрудничеству, прикомандированные на безвозмездной основе, и персонал категории II), пенсионеры, консультанты, индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций, привлеченные в двухгодичном периоде 2022–2023 годов, в разбивке по странам гражданства и экономическим группам

<i>Страна гражданства в разбивке по экономическим группам</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по техническому сотрудничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Пенсионеры</i>	<i>Консультанты</i>	<i>Индивидуальные подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>
Развитые страны								
Албания	–	6	–	–	1	26	8	2
Андорра	–	1	–	–	–	–	–	–
Австралия	4	47	–	9	11	237	49	12
Австрия	6	47	–	–	13	47	57	18
Беларусь	–	6	–	1	3	23	18	7
Бельгия	5	49	1	7	10	68	46	18
Босния и Герцеговина	–	4	–	–	2	17	19	13
Болгария	–	6	–	–	6	25	2	7
Канада	–	102	–	14	44	319	149	69
Хорватия	–	6	–	1	7	13	18	4
Кипр	–	2	–	–	1	8	17	–
Чехия	–	13	–	–	–	16	5	9
Дания	18	17	4	2	5	40	5	2
Эстония	1	1	–	1	–	13	1	1
Финляндия	22	8	–	2	2	29	4	16
Франция	55	343	6	8	59	412	319	145
Германия	107	237	2	22	8	255	80	37
Греция	–	11	–	–	3	40	14	8
Венгрия	2	5	–	3	–	23	10	3
Исландия	1	3	–	–	1	5	1	–
Ирландия	–	33	–	8	14	69	16	38
Израиль	–	6	–	2	–	26	7	3
Италия	63	220	–	1	19	280	138	132
Япония	54	41	32	27	5	44	19	24
Латвия	–	1	–	–	–	6	1	3
Литва	–	1	–	–	1	16	–	2
Люксембург	5	3	–	–	–	5	2	1
Мальта	–	1	–	–	–	5	1	1
Монако	–	–	–	–	–	1	–	–
Черногория	–	1	–	–	–	12	3	–

<i>Страна гражданства в разбивке по экономическим группам</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по техническому сотрудничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Пенсионеры</i>	<i>Консультанты</i>	<i>Индивидуальные подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>
Нидерланды (Королевство)	17	54	3	5	10	144	32	9
Новая Зеландия	–	9	–	1	7	45	12	5
Северная Македония	–	3	–	–	–	13	9	3
Норвегия	16	16	1	3	2	19	3	9
Польша	1	19	1	4	2	21	14	14
Португалия	–	18	–	2	–	60	17	19
Республика Корея	39	91	23	14	–	64	16	48
Республика Молдова	–	3	–	–	–	28	9	3
Румыния	–	15	–	1	2	35	6	10
Российская Федерация	9	64	–	2	55	82	115	45
Сербия	–	8	–	–	2	44	28	16
Словакия	–	6	–	–	2	16	7	6
Словения	–	1	–	–	–	14	5	1
Испания	6	118	1	3	19	234	153	112
Швеция	31	24	11	18	4	73	15	37
Швейцария	50	50	–	19	13	98	66	39
Украина	–	14	–	2	6	76	35	29
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	4	139	1	9	47	751	206	59
Соединенные Штаты Америки	26	532	1	3	191	740	346	77
Итого, развитые страны	542	2 402	87	194	576	4 637	2 103	1 109
Развивающиеся страны								
Афганистан	2	9	–	–	–	6	30	90
Алжир	–	6	–	1	3	8	4	14
Ангола	1	2	–	–	–	15	4	4
Антигуа и Барбуда	–	2	–	1	1	6	2	–
Аргентина	–	21	–	–	15	294	78	32
Армения	–	7	–	–	–	27	8	1
Азербайджан	–	14	–	2	–	20	12	1
Багамские Острова	–	–	–	1	1	3	–	2
Бахрейн	2	3	–	2	–	8	4	2
Бангладеш	6	13	–	1	5	63	13	36
Барбадос	–	–	–	–	2	13	1	2
Белиз	–	–	–	–	–	3	–	2
Бенин	–	2	–	–	5	32	4	35
Бутан	–	–	–	–	–	12	9	20
Боливия (Многонациональное Государство)	–	9	–	–	–	96	4	32
Ботсвана	–	–	–	–	–	20	5	3
Бразилия	–	83	2	15	5	537	69	95
Бруней-Даруссалам	–	1	–	–	–	4	1	1

<i>Страна гражданства в разбивке по экономическим группам</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по техническому сотрудничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Пенсионеры</i>	<i>Консультанты</i>	<i>Индивидуальные подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>
Буркина-Фасо	–	7	–	–	4	31	6	62
Бурунди	1	5	–	2	4	10	8	46
Кабо-Верде	–	–	–	–	–	5	1	–
Камбоджа	–	1	–	–	1	44	22	4
Камерун	–	19	–	2	10	87	28	142
Центральноафриканская Республика	–	–	–	–	1	19	9	82
Чад	–	5	–	1	–	11	5	41
Чили	–	43	–	–	22	316	135	12
Китай	70	773	6	2	38	102	148	38
Колумбия	–	45	–	3	8	253	43	179
Коморские Острова	–	–	–	–	–	6	3	4
Конго	–	3	–	–	1	12	5	7
Коста-Рика	–	2	–	–	1	92	10	16
Кот-д'Ивуар	–	8	–	1	9	37	18	70
Куба	–	2	–	–	4	34	15	2
Корейская Народно-Демократическая Республика	–	5	9	–	–	–	–	–
Демократическая Республика Конго	–	10	–	26	4	50	13	101
Джибути	–	2	–	–	–	6	2	4
Доминика	–	–	–	–	–	3	–	–
Доминиканская Республика	–	–	–	1	–	26	8	8
Эквадор	–	6	–	1	3	68	8	25
Египет	1	61	–	6	21	108	70	28
Сальвадор	–	3	–	–	1	27	9	14
Экваториальная Гвинея	–	–	–	1	–	4	1	–
Эритрея	–	1	–	–	–	1	3	10
Эсватини	–	2	–	–	–	19	1	4
Эфиопия	2	16	–	5	10	118	260	76
Фиджи	–	1	–	1	1	23	12	9
Габон	–	1	–	–	–	5	2	6
Гамбия	–	1	–	–	1	15	7	14
Грузия	–	5	–	–	–	39	9	3
Гана	–	24	3	1	6	65	15	57
Гренада	–	–	–	–	–	2	–	–
Гватемала	–	8	–	3	3	39	19	22
Гвинея	–	11	–	1	–	26	2	22
Гвинея-Бисау	–	–	–	–	–	4	1	12
Гайана	–	–	–	–	5	8	3	1
Гаити	–	2	–	–	3	14	32	34
Гондурас	–	4	–	–	1	30	3	18

<i>Страна гражданства в разбивке по экономическим группам</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по техническому сотрудничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Пенсионеры</i>	<i>Консультанты</i>	<i>Индивидуальные подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>
Индия	–	192	–	3	17	304	70	111
Индонезия	–	29	–	4	–	56	25	24
Иран (Исламская Республика)	–	28	–	–	2	25	20	10
Ирак	–	7	–	1	2	33	156	28
Ямайка	–	–	–	–	2	18	9	3
Иордания	–	19	–	6	6	69	40	47
Казахстан	7	18	–	–	–	44	21	9
Кения	1	348	3	7	15	448	283	368
Кирибати	–	–	–	1	–	4	–	1
Кувейт	1	8	–	1	–	2	–	–
Кыргызстан	–	6	–	–	1	35	3	21
Лаосская Народно-Демократическая Республика	–	3	–	–	1	15	7	17
Ливан	–	131	–	–	4	125	333	187
Лесото	–	–	–	–	–	13	–	5
Либерия	–	2	–	–	2	12	6	77
Ливия	–	5	–	1	–	8	37	–
Мадагаскар	1	–	–	–	3	17	10	14
Малави	1	4	–	1	1	28	4	24
Малайзия	–	4	–	1	1	37	17	8
Мальдивские Острова	–	–	–	8	–	17	6	3
Мали	–	1	–	4	2	25	4 489	47
Мавритания	1	–	–	1	3	11	–	27
Маврикий	–	1	–	1	1	18	2	2
Мексика	–	40	–	1	15	268	65	48
Микронезия (Федеративные Штаты)	–	–	–	–	–	–	–	1
Монголия	–	9	–	–	2	33	8	4
Марокко	2	14	–	–	3	59	26	16
Мозамбик	–	1	–	–	1	15	8	8
Мьянма	–	8	–	–	1	23	16	9
Намибия	–	3	–	–	–	14	5	7
Науру	–	–	–	–	–	1	–	–
Непал	4	34	–	1	2	44	26	45
Никарагуа	–	4	–	–	–	13	1	3
Нигер	–	1	–	1	1	10	6	41
Нигерия	–	40	–	1	8	106	23	81
Оман	–	1	–	–	–	2	–	–
Пакистан	1	25	–	4	3	60	23	51
Палау	–	–	–	–	–	–	–	1
Панама	–	4	–	–	1	45	5	12
Папуа — Новая Гвинея	–	–	–	–	–	3	–	3

<i>Страна гражданства в разбивке по экономическим группам</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по техническому сотрудничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Пенсионеры</i>	<i>Консультанты</i>	<i>Индивидуальные подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>
Парагвай	–	3	–	–	–	43	2	–
Перу	–	33	–	–	10	85	23	32
Филиппины	–	25	1	4	22	77	50	36
Катар	10	4	–	2	–	–	–	2
Руанда	–	6	2	1	7	36	30	96
Сент-Китс и Невис	–	–	–	–	–	1	–	1
Сент-Люсия	–	–	–	–	–	6	–	–
Сент-Винсент и Гренадины	–	1	–	–	1	4	1	–
Самоа	–	–	–	–	–	6	1	–
Сан-Томе и Принсипи	–	–	–	–	–	3	1	1
Саудовская Аравия	21	7	1	2	–	7	5	4
Сенегал	–	13	–	4	20	83	19	40
Сейшельские Острова	–	1	–	–	–	8	2	–
Сьерра-Леоне	–	4	–	–	7	11	7	21
Сингапур	2	20	–	–	2	31	6	2
Соломоновы Острова	–	–	–	–	1	1	2	–
Сомали	–	1	–	–	–	28	16	3
Южная Африка	–	20	–	1	3	131	23	27
Южный Судан	–	–	–	1	3	27	1 039	23
Шри-Ланка	–	3	–	–	3	30	11	32
Судан	1	3	–	3	14	41	699	73
Суринам	–	–	–	–	–	3	1	–
Сирийская Арабская Республика	–	2	–	–	6	45	94	9
Таджикистан	–	1	–	–	1	24	14	9
Таиланд	–	43	–	2	6	87	111	22
Тимор-Лешти	–	–	–	–	–	3	4	5
Того	–	4	–	–	3	24	6	39
Тонга	–	–	–	–	–	2	1	1
Тринидад и Тобаго	–	1	–	–	5	29	18	1
Тунис	–	17	–	–	6	72	24	30
Турция	–	39	–	5	2	42	12	16
Туркменистан	–	3	–	–	–	20	7	2
Тувалу	–	–	–	1	1	2	–	–
Уганда	4	23	1	2	8	97	32	164
Объединенные Арабские Эмираты	–	3	–	–	–	1	–	–
Объединенная Республика Танзания	–	25	–	–	4	43	39	34
Уругвай	–	3	–	–	6	71	33	11
Узбекистан	–	2	–	–	–	27	13	4
Вануату	–	1	–	–	–	2	2	–
Венесуэла (Боливарианская Республика)	–	11	–	–	4	45	19	41

<i>Страна гражданства в разбивке по экономическим группам</i>	<i>Младшие эксперты</i>	<i>Стажеры</i>	<i>Эксперты по техническому сотрудничеству</i>	<i>Персонал категории II</i>	<i>Пенсионеры</i>	<i>Консультанты</i>	<i>Индивидуальные подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>
Вьетнам	–	14	–	1	–	40	16	6
Йемен	–	3	–	1	–	11	6	80
Замбия	–	5	–	–	2	45	3	30
Зимбабве	–	22	1	4	5	73	16	81
Итого, развивающиеся страны	142	2 604	29	162	451	6 453	9 342	3 871
Прочее								
Государство Палестина	–	5	–	–	–	23	19	31
Лица без гражданства	–	–	–	–	–	6	4	7
Нет сведений	–	–	–	–	–	1	3	–
Итого, прочее	–	5	–	–	–	30	26	38
Всего	684	5 010	116	355	1 024	11 120	11 471	4 990

Приложение III

Младшие эксперты (младшие сотрудники — специалисты), привлеченные в двухгодичный период 2022–2023 годов, в разбивке по странам-спонсорам

<i>Страна-спонсор</i>	<i>Число спонсируемых младших сотрудников — специалистов</i>
Австралия	4
Австрия	6
Бахрейн	2
Бельгия	6
Уганда [1]	
Китай	70
Дания	18
Эстония	1
Финляндия	22
Франция	55
Германия	107
Венгрия	2
Исландия	1
Италия	68
Египет [1]	
Кения [1]	
Малави [1]	
Пакистан [1]	
Судан [1]	
Япония	54
Казахстан	7
Кувейт	1
Люксембург	5
Марокко	2
Нидерланды (Королевство)	38
Афганистан [2]	
Ангола [1]	
Бангладеш [6]	
Бурунди [1]	
Эфиопия [2]	
Мадагаскар [1]	
Мавритания [1]	
Непал [4]	
Уганда [3]	
Норвегия	16
Польша	1
Катар	10

<i>Страна-спонсор</i>	<i>Число спонсируемых младших сотрудников — специалистов</i>
Республика Корея	39
Российская Федерация	9
Саудовская Аравия	21
Сингапур	2
Испания	6
Швеция	31
Швейцария	50
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	4
Соединенные Штаты Америки	26
Всего	684
