



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
13 February 2020
Russian
Original: English

Семьдесят четвертая сессия
Пункт 140 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Состав Секретариата: демографические характеристики персонала

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ([A/74/82](#)). В ходе рассмотрения доклада члены Комитета встретились с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение и письменные ответы, которые были получены 26 ноября 2019 года.

2. Генеральный секретарь указывает, что его ежегодный доклад, в котором содержатся демографические данные персонала Секретариата за 2018 год¹, был представлен во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи по вопросам управления людскими ресурсами, последними из которых являются резолюции [66/234](#), [67/255](#), [68/252](#), [71/263](#) и [72/254](#).

3. Консультативный комитет напоминает, что доклады Генерального секретаря, содержащие общий обзор управления людскими ресурсами, представляются на двухгодичной основе, и последние из них были представлены на семьдесят третьей сессии ([A/73/372](#) и [A/73/372/Add.1](#)). В своем докладе об управлении людскими ресурсами ([A/73/497](#)) Комитет указал на вызовы, постоянно стоящие перед Организацией, включая: а) недостатки в процессах отбора персонала; б) омоложение кадров через наём внешних кандидатов; в) обеспечение равного отношения к внешним и внутренним кандидатам; г) необходимость совершенствования процессов служебной аттестации и управления служебной деятельностью; е) число сотрудников на временных должностях (включая

¹ Добавление к докладу о составе персонала, касающееся безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков, представляется Генеральным секретарем раз в два года. Последний такой доклад ([A/73/79/Add.1](#)) охватывал период 2016–2017 годов.



получателей специальных должностных надбавок); f) факторы, препятствующие достижению целевых показателей обеспечения справедливого географического распределения и гендерного баланса; и g) наём сотрудников, вышедших на пенсию. Комитет напоминает, что Ассамблея постановила отложить рассмотрение соответствующих докладов об управлении людскими ресурсами — сначала до первой части своей возобновленной семьдесят третьей сессии, а затем до первой части своей возобновленной семьдесят четвертой сессии (решения 73/547 В и 74/540 А).

II. Состав Секретариата: демографические характеристики персонала

4. Генеральный секретарь указывает, что по состоянию на 31 декабря 2018 года в Секретариате насчитывалось 37 505 сотрудников (A/74/82, п. 2). Его доклад включает четыре раздела (общий обзор, персонал Секретариата, движение персонала (назначения и увольнения) и персонал, подпадающий под действие системы желательных квот), каждый из которых содержит данные о контингенте, структурах, категориях, гендерном и возрастном составе, а также, в соответствующих случаях, о типах контрактов. В докладе содержится также информация о демографических характеристиках персонала в 2018 году, а также о тенденциях в демографическом составе за 3,5 года с 30 июня 2015 года по 31 декабря 2018 года.

Представление и анализ

5. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии с просьбой Консультативного комитета (см. A/73/497, п. 19) представлена информация об источниках финансирования должностей сотрудников Секретариата в разбивке по категориям и классам должностей по состоянию на 31 декабря 2018 года (см. A/74/82, приложение, таблица 3). **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает включение в доклад Генерального секретаря о составе Секретариата информации об источниках финансирования должностей сотрудников Секретариата.**

6. Консультативный комитет обращает внимание на то, что в первых докладах Генерального секретаря о составе Секретариата (A/73/79 и A/73/79/Add.1), представленных после того, как Генеральная Ассамблея в пункте 3 своей резолюции 71/263 утвердила изменение цикла отчетности (см. п. 4 выше), содержалось небольшое количество аналитической информации касательно тенденций и необходимости понимания их основных причин для целей разработки мер по исправлению положения и совершенствованию политики (см. A/73/497, п. 9). Комитет отмечает, что новейший доклад (A/74/82), который является вторым докладом, представленным после изменения цикла отчетности, по сути остается таким же, как и предыдущие доклады, с точки зрения его содержания и представления.

7. В пункте 6 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что более подробный анализ тенденций будет представлен в его будущих докладах об общем обзоре управления людскими ресурсами, включая обновленный анализ информации, представленной в пунктах 46–48 его предыдущего доклада по этому вопросу (A/73/372/Add.1) и в приложении II к нему. Вместе с тем Консультативный комитет напоминает, что в том докладе была рассмотрена только динамика изменений возрастного состава персонала Секретариата без проведения дополнительного анализа и без вынесения рекомендаций, касающихся долгосрочных решений (см. A/73/497, пп. 13–15). **Консультативный комитет вновь заявляет о**

своей обеспокоенности по поводу отсутствия в докладе аналитической информации, которую он считает полезной для выявления взаимосвязей между обнаруженными тенденциями, сохраняющимися или назревающими проблемами и предлагаемыми конкретными мерами (см. также [A/73/497](#), п. 8).

8. На протяжении ряда лет Консультативный комитет последовательно указывал на необходимость проведения более обстоятельного анализа тенденций, включая выявление причин возникновения изменений в различных демографических характеристиках персонала, с тем чтобы облегчить Генеральной Ассамблее задачу интерпретации информации, лежащей в основе представляемых статистических данных и таблиц². Комитет по-прежнему считает, что анализ тенденций, в свою очередь, должен служить основой для выработки мер по совершенствованию политики и что необходимо представлять всеобъемлющий, подробный и углубленный анализ сохраняющихся проблем и вызовов, с которыми сталкивается Организация в каждой из тематических областей управления людскими ресурсами (см. [A/73/497](#), п. 60, и [A/71/557](#), п. 108).

9. Консультативный комитет ссылается на свои замечания и рекомендации о необходимости выработки улучшенной глобальной кадровой стратегии Организации с уделением первоочередного внимания решению наиболее долго сохраняющихся проблем и включения в нее поддающихся измерению, осуществимых и конкретных целевых показателей и сроков (см. [A/73/497](#), пп. 51–82), с должным учетом пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций (см. п. 15 ниже). Комитет вновь предлагает Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить на семьдесят пятой сессии Ассамблеи доработанную глобальную кадровую стратегию, включающую конкретные меры по исправлению положения и анализ трудностей с выполнением поставленных Ассамблеей задач, касающихся, среди прочего: а) достижения цели справедливого географического распределения; б) гендерного паритета; с) сбалансированного отношения к внутренним и внешним кандидатам при отборе персонала; и d) возможностей для профессионального роста сотрудников (см. также п. 3 выше и п. 15 ниже).

Персонал Секретариата — демографические характеристики и тенденции

10. В таблицах 1 и 2 доклада Генерального секретаря приводятся статистические данные о персонале Секретариата за период с 30 июня 2015 года по 31 декабря 2018 года. Консультативный комитет обращает внимание на следующие тенденции: а) численность персонала Секретариата и смежных структур системы Организации Объединенных Наций увеличилась на 0,6 процента с 76 115 до 76 590 человек; б) численность персонала Секретариата сократилась на 8,7 процента с 41 081 до 37 505 человек, что было обусловлено главным образом уменьшением численности персонала в полевых операциях в связи с их сокращением или закрытием; в) доля сотрудников Секретариата категории специалистов и выше в общей численности персонала увеличилась с 30,6 процента до 34,8 процента, а доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий сократилась с 59,3 процента до 55,6 процента; d) доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах в общей численности персонала увеличилась с 22,6 процента до 29,1 процента, а доля сотрудников на срочных контрактах уменьшилась с 71,2 процента до 62,9 процента, в основном в

² См. [A/67/545](#), п. 138; [A/68/523](#), п. 5; [A/69/572](#), п. 128; [A/70/764](#), п. 8; [A/72/558](#), п. 6; и [A/73/497](#), п. 6.

связи с проведением двух кампаний по предоставлению непрерывных контрактов; е) общая доля женщин в общей численности персонала увеличилась с 34,4 процента до 36,8 процента, при этом доля женщин, работающих в полевых операциях (23,1 процента), была намного ниже, чем в неполевых операциях (48,7 процента); f) средний возраст сотрудников Секретариата повысился с 44,2 до 45,7 года (см. также пп. 16–18 ниже); g) средняя продолжительность службы в Секретариате увеличилась с 7,6 года до 8,7 года (см. [A/70/605](#), таблица 11, и [A/74/82](#), таблица 13); h) число сотрудников Секретариата с географическим статусом увеличилось на 4 процента с 3001 до 3107 человек; i) количество государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, сократилось на 9 процентов — со 116 до 105 (см. также пп. 11–15 ниже).

Географическая представленность

11. По данным Генерального секретаря, в период с 2015 по 2018 год число государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, сократилось на 9 процентов — со 116 до 105 (см. [A/74/82](#), таблицы 2 и 20). Консультативный комитет напоминает, что это сокращение соответствует тенденции к понижению, наблюдавшейся в предыдущие годы: в период 2014–2017 годов число таких государств-членов сократилось на 14 процентов со 120 до 103, а в период 2013–2016 годов на 18 процентов со 125 до 102, тогда как число государств-членов в категориях непредставленных и недопредставленных государств увеличилось, соответственно, с 15 до 21 и с 32 до 40 (см. [A/73/79](#), таблица 2, и [A/72/123](#), таблица 2). Комитет отмечает также, что в период с 30 июня 2015 года по 31 декабря 2018 года число государств-членов, относящихся к категории перепредставленных, увеличилось с 22 до 27 (там же, таблица 20).

12. Генеральный секретарь приводит также следующие данные о 142 сотрудниках Секретариата, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, в 2018 году: а) 1 сотрудник был из непредставленного государства-члена; б) 47 сотрудников — из недопредставленных государств-членов; в) 49 сотрудников — из государств-членов, представленных в пределах квоты; и d) 45 сотрудников были из перепредставленных государств-членов ([A/74/82](#), таблица 26). Консультативный комитет отмечает, что в 2018 году лишь в 34 процентах случаев новые назначения на секретариатские должности, подлежащие географическому распределению, были произведены из непредставленных и недопредставленных государств-членов и этот показатель по сути не изменился по сравнению с показателями 2017 года (36 процентов) и 2016 года (32 процента) (см. [A/73/79](#), таблица 26, и [A/72/123](#), таблица 26). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена таблица с данными, взятыми из договоров со старшими руководителями и касающимися назначений на географические должности из непредставленных или недопредставленных государств-членов (см. приложение). Комитет отмечает, что условиями этих договоров предусмотрена задача обеспечить, чтобы не менее 50 процентов сотрудников, назначаемых на все должности, подлежащие географическому распределению, были из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Однако, как следует из вышеупомянутой таблицы, в 2018 году из 23 департаментов и управлений в Центральных учреждениях и отделений вне Центральных учреждений с этой задачей справились всего 2 подразделения — Бюро по вопросам этики и Канцелярия Высокого представителя Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным государствам.

13. Генеральный секретарь указывает также, что из вышеупомянутых 142 сотрудников Секретариата, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, 96 сотрудников (68 процентов) были женщинами, среди которых: а) не было ни одной из непредставленных государств-членов; б) 33 сотрудницы были из недопредставленных государств-членов; в) 36 — из государств-членов, представленных в пределах квоты; и d) 27 были из перепредставленных государств-членов. Кроме того, 37 сотрудниц (26 процентов) были родом из развивающихся стран, а 59 (42 процента) — из развитых стран (см. [A/74/82](#), таблица 26).

14. Консультативный комитет с обеспокоенностью отмечает возобновившуюся тенденцию к сокращению числа государств-членов, представленных в пределах желательной квоты, и связанное с этим увеличение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов (см. п. 11 выше; см. также [A/72/558](#), п. 9, и [A/73/497](#), п. 12). Комитет выражает сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь, тем не менее, не приводит сколько-нибудь обстоятельного анализа основополагающих причин этой динамики и соответствующих корректирующих мер и/или предложений по вопросам политики, направленных на ее преодоление. Кроме того, Комитет с озабоченностью отмечает, что старшие руководители департаментов и управлений Секретариата не выполняют целевой показатель доли назначений на должности, подлежащие географическому распределению, из непредставленных и недопредставленных государств-членов, которая, как предусмотрено в заключаемых с ними договорах, должна составлять не менее 50 процентов. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря сообщать о соблюдении этого требования в будущих докладах о системе подотчетности и, кроме того, обеспечивать, чтобы в будущем его несоблюдение влекло за собой применение надлежащих мер ответственности.

15. Консультативный комитет ссылается на положение пункта 3 статьи 101 Устава, согласно которому должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Кроме того, Комитет напоминает, что система желательных квот была создана в 1960 году для оценки прогресса в достижении цели справедливого географического распределения персонала в Секретариате (см. резолюцию [1559 \(XV\)](#) Генеральной Ассамблеи, п. 1). Комитет напоминает также о том, что Ассамблея в пунктах 9 и 17 своей резолюции [71/263](#) призвала обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря разработать стратегию, предусматривающую конкретные меры и соответствующие действия по достижению цели справедливой географической представленности в Секретариате, и представить Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии информацию о проделанной в этой связи работе (см. также пп. 7–9 выше).**

Старение персонала и омоложение Секретариата

16. Согласно данным, представленным в докладе, за период с 30 июня 2015 года по 31 декабря 2018 года средний возраст сотрудников Секретариата увеличился с 44,2 года до 45,7 года (см. п. 10 выше). Консультативный комитет напоминает, что, после того как Генеральный секретарь впервые представил анализ тенденции увеличения возраста персонала Секретариата (см. [A/71/557](#), пп. 106–108), им был проведен дополнительный анализ, отраженный в его докладе Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии (см. п. 7 выше и [A/73/372/Add.1](#), пп. 46–48 и приложение II). Там же было отмечено, что с учетом

увеличения возраста обязательного выхода на пенсию можно ожидать, что средний возраст сотрудников Секретариата будет расти и дальше. Кроме того, данные анализа позволяют предположить, что набираемые в штат Секретариата сотрудники имеют гораздо более продолжительный стаж работы, чем установлено минимальными требованиями, что также согласуется с результатами предыдущего анализа, проведенного Объединенной инспекционной группой (JIU/REP/2007/4), которая обратила внимание на относительно высокий средний возраст при поступлении на службу, обусловленный небольшим числом должностей младшего уровня.

17. Новейшие данные показывают, что в период с 2015 по 2018 год число сотрудников начальных уровней сократилось на 101 человек — с 1393 до 1292 человек (A/74/82, таблица 8, и A/70/605, таблица 8). Хотя Консультативный комитет отдает себе отчет в том, что увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата обусловлено увеличением возраста обязательного увольнения, он, тем не менее, отмечает, что усилия по омоложению Организации затрудняются неоднократными сокращениями числа должностей начального уровня (С-1 и С-2) на протяжении ряда лет. В контексте предлагаемого бюджета по программам на 2020 год Генеральная Ассамблея в своей резолюции 74/251 одобрила рекомендацию Комитета не утверждать предложение об упразднении шести должностей класса С-2 в 2020 году (см. A/74/7, гл. I, пп. 87–88). Консультативный комитет ссылается на свои замечания и рекомендации по целому ряду предыдущих бюджетных предложений и докладов об управлении людскими ресурсами, касающиеся пагубного воздействия, которое сокращение числа должностей категории специалистов начального уровня оказывает на способность Организации привлекать и обучать молодых специалистов в рамках ее усилий по омоложению кадрового состава³.

18. Консультативный комитет вновь подчеркивает свою озабоченность по поводу сокращения числа должностей категории специалистов начального уровня и того воздействия, которое такое сокращение окажет на достижение важных целей в кадровой области, включая омоложение кадрового состава и возможности карьерного роста (см. также A/71/557, п. 41). Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить дополнительный анализ и рекомендации относительно выработки, за счет имеющихся ресурсов, долгосрочных решений сохраняющихся проблем в деле улучшения показателей географического распределения и омоложения Секретариата в доработанную глобальную кадровую стратегию и в обзор управления людскими ресурсами для представления на рассмотрение Генеральной Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии, а также, в соответствующих случаях, в будущие доклады, включая соответствующие бюджетные предложения (см. также п. 9 выше и A/73/497, п. 15).

Сотрудники на должностях высокого уровня

19. По данным на 31 декабря 2018 года должности уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря занимали 150 сотрудников Секретариата⁴ (см. A/74/82, таблица 8) — столько же, сколько в 2017 году. Для сравнения, по состоянию на 30 июня 2016 года их было 159, а на 30 июня 2015 года — 166. Консультативный комитет по-прежнему считает, что динамику изменения числа сотрудников на должностях высокого уровня следует

³ См. A/66/7, п. 86; A/68/7, пп. 86–87; A/69/572, п. 105; A/71/557, п. 41; A/72/558, п. 13; и A/73/497, пп. 14–15.

⁴ Из общей численности 37 505 сотрудников на должностях, финансируемых из всех источников.

рассматривать в контексте сокращения общей численности персонала Секретариата за период 2015–2018 годов на 8,7 процента, с 41 081 до 37 505 человек (там же, таблица 2). Из информации, предоставленной в ответ на его запрос, Комитет заключает, что по состоянию на 31 августа 2019 года в Секретариате числилось 154 сотрудника высокого уровня — 73 на должностях уровня заместителя Генерального секретаря и 81 на должностях уровня помощника Генерального секретаря — из 69 государств-членов.

20. Отмечая сокращение числа сотрудников высокого уровня по сравнению с двумя предыдущими отчетными периодами, Консультативный комитет вместе с тем вновь подчеркивает сохраняющуюся необходимость отслеживать положение дел с чрезмерной численностью персонала на высших должностях и добиваться того, чтобы любые будущие предложения об учреждении должностей высокого уровня предусматривали проведение углубленного обзора существующих функций и структур, с тем чтобы свести к минимуму любое возможное дублирование функциональных обязанностей на уровне высшего руководства Организации (см. также [A/73/497](#), п. 18, и [A/71/557](#), п. 114).

21. В этой связи Консультативный комитет напоминает, что в предлагаемом бюджете по программам на 2020 год Генеральный секретарь предложил чистое увеличение числа должностей категории Д-1 и выше на девять должностей и что в своих замечаниях по этому предложению Комитет вновь выразил обеспокоенность по поводу числа должностей старшего и высокого уровня в общем предлагаемом штатном расписании Секретариата (см. также [A/68/7](#), п. 102; [A/70/7](#), п. 88; и [A/72/7](#), п. 93). Кроме того, Комитет с сожалением отмечает, что в предлагаемом бюджете не содержится информации о каких-либо принятых Генеральным секретарем мерах для обращения вспять этой тенденции, несмотря на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в ее резолюциях [70/247](#) и [71/263](#) (см. [A/74/7](#), гл. I, пп. 84–86).

III. Рекомендация

22. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 56 доклада Генерального секретаря. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.**

Приложение

Доля назначений на должности, подлежащие географическому распределению, кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов в разбивке по департаментам, управлениям или подразделениям

Департамент, управление или подразделение	Число назначений на географические должности кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов	Общее число географических назначений	Доля назначений на географические должности кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов (в процентах)
ДЭСВ	18	40	45
ДПП	—	3	—
ДГАКУ	5	12	42
ДУ	8	27	30
ДПВ	3	13	23
ДОИ	7	22	32
ДОБ	—	5	—
ЭКА	—	3	—
ЕЭК	2	10	20
ЭКЛАК	4	13	31
ЭСКЗА	1	7	14
БВЭ	1	2	50
УВР	2	6	33
УВКПЧ	5	34	15
КВПНРМ	1	2	50
УСВН	2	8	25
УПВ	3	10	30
ЮНКТАД	3	26	12
ЮНЕП	2	11	18
ООН-Хабитат	—	3	—
УНП ООН	1	7	14
ЮНОГ	1	10	10
ЮНОН	3	12	25

Источник: Данные оценки исполнения договоров с руководителями высшего звена за 2018 год.

Сокращения: ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам; ДПП — Департамент полевой поддержки; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДУ — Департамент по вопросам управления; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДОИ — Департамент общественной информации; ДОБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; ЭКЛАК — Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; БВЭ — Бюро по вопросам этики; УВР — Управление по вопросам разоружения; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; КВПНРМ — Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым

островным развивающимся государствам; УСВН — Управление служб внутреннего надзора; УПВ — Управление по правовым вопросам; ЮНКТАД — Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ООН-Хабитат — Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам; УНП ООН — Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби.
