



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
24 February 2021
Russian
Original: English

Семьдесят пятая сессия
Пункт 146 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/75/591). В ходе рассмотрения этого доклада Комитету были представлены дополнительная информация и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, датированные 14 декабря 2020 года.
2. Генеральный секретарь указывает, что его ежегодный доклад, в котором содержатся демографические данные персонала Секретариата за 2019 год, был представлен во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами, последними из которых являются резолюции 66/234, 67/255, 68/252, 71/263 и 72/254.

II. Демографические характеристики персонала

3. Генеральный секретарь отмечает, что по состоянию на 31 декабря 2019 года в Секретариате насчитывалось 36 574 сотрудника (A/75/591, п. 5). В своем докладе он представляет информацию в пяти разделах («Введение», «Анализ кадровых ресурсов», «Весь персонал Секретариата», «Назначения и увольнения сотрудников», «Персонал, подпадающий под действие системы желательных квот»), причем в трех последних из них приводится информация о контингенте, структурах, категориях, гендерном и возрастном составе, а также, в соответствующих случаях, о типах контрактов. В докладе также содержится информация о демографических характеристиках персонала в 2019 году, а также о тенденциях, касающихся его демографических характеристик, за период с 30 июня 2016 года по 31 декабря 2019 года.



Представление и анализ информации

4. Генеральный секретарь отмечает, что основное внимание в рамках представленного в докладе углубленного анализа уделяется ключевым проблемам и возможностям, связанным с достижением целей гендерного паритета и географического многообразия, причем последняя включает два компонента — географическую представленность и многообразие региональных групп, в соответствии с целями, поставленными в рамках общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета и стратегии Секретариата по обеспечению географического многообразия. Информация о гендерном паритете и географическом многообразии содержится в разделе II доклада (там же, пп. 17 и 18 и разд. II.C и пп. 19–24 и разд. II.D соответственно).

5. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что новый раздел II был включен в него для представления результатов расширенного анализа кадровых ресурсов и освещения основных элементов стратегии в области людских ресурсов, касающихся многообразия (гендерного паритета и географического многообразия), а также для представления результатов подробного анализа факторов, влияющих на достижение этих первоочередных целей в области людских ресурсов, и для лучшего понимания хода работы со стороны читателей. Кроме того, он отмечает, что в рамках анализа кадровых ресурсов основное внимание уделяется возможностям достижения дальнейших успехов в деле обеспечения гендерного паритета и географического многообразия в связи с выходом сотрудников на пенсию и тенденциями, наблюдаемыми на протяжении всего процесса подачи заявлений о заполнении вакансий, включая выход на пенсию сотрудников-мужчин и сотрудников, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению, а также благодаря отбору кандидатов, в том числе кандидатов-женщин, из региональных групп стран Африки и стран Латинской Америки и Карибского бассейна (там же, пп. 10 и 11). Дополнительные замечания и рекомендации Комитета приводятся в нижеследующих пунктах и в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря об обзоре управления людскими ресурсами ([A/75/765](#)).

6. Генеральный секретарь отмечает, что он намерен посвящать часть будущих докладов о составе Секретариата углубленному анализу кадровых ресурсов, такому как анализ, результаты которого приводятся в разделе II доклада. Он далее указывает, что в разных докладах основное внимание может уделяться различным вопросам в зависимости от стратегических приоритетов и переменных величин, относящихся к результатам реформы системы управления людскими ресурсами. **Консультативный комитет отмечает усилия по представлению результатов анализа в нынешнем докладе, а также усилия по выявлению тенденций и сохраняющихся или новых проблем. Вместе с тем Комитет напоминает о своих предыдущих рекомендациях, касающихся необходимости более глубокого анализа тенденций и понимания их первопричин в целях выработки мер по исправлению положения и совершенствованию политики. Комитет также напоминает о своих замечаниях и рекомендациях о необходимости разработки улучшенной глобальной кадровой стратегии Организации с уделением первоочередного внимания решению дольше всего сохраняющихся проблем и включения в нее поддающихся измерению, осуществимых и конкретных целевых показателей и сроков (см. [A/74/696](#), пп. 7–9, и [A/73/497](#), п. 9).**

7. Генеральный секретарь отмечает, что будут предприниматься усилия для того, чтобы начиная с 2021 года постепенно перейти к представлению информации, содержащейся в докладе о составе Секретариата, на онлайн-платформе, и что с большей частью стандартной информации о демографических

характеристиках, приводимой в нынешнем докладе, все государства-члены смогут ознакомиться в расширенном виде онлайн ([A/75/591](#), п. 13). Хотя Консультативный комитет отмечает переход к представлению информации, содержащейся в докладе о составе Секретариата, на онлайн-платформе, он также отмечает, что доступ к информации, касающейся состава Секретариата, у государств-членов уже имеется. Комитет выражает надежду на то, что Генеральный секретарь представит подробную информацию, содержащую результаты анализа, в своем следующем докладе о составе Секретариата.

8. Генеральный секретарь предлагает перейти от нынешнего годового цикла представления отчетности к двухгодичному, поскольку подготовка такой отчетности требует углубленного анализа, стратегических консультаций в рамках всей Организации и выделения дополнительного времени на перепроверку данных из различных источников (там же, пункт 12). Консультативный комитет считает, что с учетом большого числа осуществляемых инициатив и нерешенных вопросов кадровой политики по-прежнему требуется представлять ежегодный доклад, в котором будет содержаться обзор хода осуществления таких инициатив и благодаря выпуску которого появится возможность заблаговременно выявлять потенциальные проблемы и их решения (см. также [A/73/497](#)). Комитет также напоминает, что ранее цикл представления отчетности уже был изменен на годовой в целях приведения отчетных периодов в соответствие друг другу (см. также [A/73/79](#)). Поэтому Комитет считает, что предлагаемый переход с годового цикла представления отчетности на двухгодичный не является оправданным, и рекомендует не принимать предложение об этом.

Персонал Секретариата — демографические характеристики и тенденции

9. В таблицах 1 и 2 своего доклада Генеральный секретарь приводит статистические данные о персонале Секретариата за период с июня 2016 года по декабрь 2019 года, и в том числе данные о следующих тенденциях: а) численность персонала Секретариата и связанных с ним структур системы Организации Объединенных Наций увеличилась на 2,2 процента — с 75 934 человек до 77 620 человек — в связи с увеличением численности персонала Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ); б) численность персонала Секретариата сократилась на 8,9 процента — с 40 131 до 36 574 человек — главным образом в результате сокращения численности персонала в полевых операциях, в которых имело место сокращение штатов или которые закрывались, прежде всего в Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК) и Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке правосудия в Гаити (МООНППГ); в) доля сотрудников Секретариата категории специалистов и выше в общей численности персонала увеличилась с 32,0 процента до 36,7 процента, а доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий сократилась с 58,1 процента до 53,9 процента; г) доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах в общей численности персонала увеличилась с 22,3 процента до 29,1 процента, а доля сотрудников на срочных контрактах уменьшилась с 70,3 процента до 62,3 процента; е) общая доля сотрудников-женщин по отношению к общей численности персонала увеличилась с 34,8 процента до 38,4 процента; ф) средний возраст сотрудников Секретариата увеличился с 44,6 года до 46,2 года; г) средняя продолжительность службы в Секретариате увеличилась с 7,9 года до 9,1 года (см. [A/71/360](#), таблица 11, и [A/75/591](#), таблица 16); h) число сотрудников Секретариата с

географическим статусом увеличилось на 6 процентов, с 2982 до 3158; i) количество государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, увеличилось со 104 до 108.

Географическая представленность

10. В докладе говорится, что по состоянию на 31 декабря 2019 года в Секретариате работало 3158 сотрудников с географическим статусом по смыслу пункта 66 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея постановила, что за сотрудниками сохраняется географический статус, только когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению, за исключением сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов. В нем также говорится, что разница между количеством должностей, подлежащих географическому распределению (3611), и числом сотрудников с географическим статусом, занимающих «географические» должности (3110), объясняется тем, что 276 должностей вакантны, 174 должности временно занимают сотрудники, не имеющие географического статуса, а 51 должность занимают сотрудники, работающие по контрактам на ограниченный срок. Кроме того, в общее число сотрудников с географическим статусом (3158 человек) входят 48 сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов и работающих на должностях, не подлежащих географическому распределению (A/75/591, п. 101 и сноска 22).

11. Информация о представленности государств-членов в рамках системы желательных квот в период с 30 июня 2016 года по 31 декабря 2019 года приводится в таблице ниже (A/75/591, таблица 24).

(Общее число государств-членов: 193)

	<i>Не представлено</i>	<i>Недопредставлено</i>	<i>Представлено в пределах квоты</i>	<i>Перепредставлено</i>
Июнь 2016 года	19	42	104	28
Декабрь 2016 года	18	44	102	29
Декабрь 2017 года	19	44	103	27
Декабрь 2018 года	21	40	105	27
Декабрь 2019 года	22	34	108	29

12. Консультативный комитет отмечает, что число государств-членов, представленных в пределах квоты, увеличилось со 102 по состоянию на 31 декабря 2016 года до 108 по состоянию на 31 декабря 2019 года, а число государств-членов, относящихся к категории недопредставленных, за тот же период сократилось с 44 до 34 (см. A/75/591, таблицу 2, A/73/79, таблицу 2, и A/72/123, таблицу 2). Вместе с тем Комитет с обеспокоенностью отмечает, что в течение того же периода число государств-членов, относящихся к категории непредставленных, по-прежнему увеличивалось и возросло с 18 до 22, а число перепредставленных государств-членов оставалось значительным.

13. Генеральный секретарь приводит также следующие данные о 141 сотруднике Секретариата, назначенном на должности, подлежащие географическому распределению, в 2019 году: а) 3 сотрудника были гражданами непредставленных государств-членов; б) 46 сотрудников — гражданами недопредставленных государств-членов; в) 47 сотрудников — гражданами государств-членов, представленных в пределах квоты; и д) 45 сотрудников — гражданами

перепредставленных государств-членов (A/75/591, таблица 30). Консультативный комитет отмечает, что в 2018 году лишь в 34 процентах случаев новые назначения на должности в Секретариате, подлежащие географическому распределению, получили граждане непредставленных и недопредставленных государств-членов и что этот показатель по сути не изменился по сравнению с показателями 2017 года (36 процентов) и 2016 года (32 процента) (см. A/73/79, таблицу 26, и A/72/123, таблицу 26). В ответ на запрос Комитету была представлена приводимая ниже таблица с указанием количества назначений, необходимых для того, чтобы недопредставленные государства-члены достигли нижних пределов и медиан квот, установленных для должностей, подлежащих географическому распределению.

Количество назначений, необходимых для достижения недопредставленными государствами-членами нижних пределов и медиан квот

	Общее количество назначений				
	30 июня 2016 года	31 декабря 2016 года	31 декабря 2017 года	31 декабря 2018 года	31 декабря 2019 года
Для достижения недопредставленными государствами-членами нижних пределов	320	314	341	329	339
Для достижения недопредставленными государствами-членами медиан	623	631	655	627	615

14. Консультативный комитет отмечает, что количество назначений, необходимых для достижения недопредставленными государствами-членами нижних пределов и медиан квот, существенно не изменилось. Комитет далее отмечает, что анализ причин, которыми обусловлено количество назначений на должности в Секретариате, подлежащие географическому распределению, в докладе в основном отсутствует. Дополнительные замечания Комитета, касающиеся ключевых показателей эффективности работы в договорах старших руководителей, касающихся назначений граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов, приводятся в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря об обзоре управления людскими ресурсами.

15. Что касается географического многообразия, то в докладе Генерального секретаря говорится, что в рамках осуществления Стратегии по обеспечению географического многообразия применяются наборы инструментов по многообразию, а обзор и анализ прогнозируемого выхода на пенсию являются составной частью стратегического подхода, разработанного с целью содействовать изменению положения дел в области географической представленности к лучшему. В докладе далее говорится, что Управление людских ресурсов стремится выполнять анализ прогнозируемых показателей выхода на пенсию с географическим статусом в разбивке по структурам, с тем чтобы структуры могли организовывать свою адресную информационно-разъяснительную работу с учетом этих возможностей (A/75/591, п. 19, и A/75/540, пп. 41–46). Данные об основных тенденциях и о выходе на пенсию приводятся в пункте 11 доклада. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в упомянутой стратегии предусматриваются систематические, целенаправленные и многоплановые усилия по обеспечению справедливого и более широкого географического многообразия и что эта стратегия направлена на то, чтобы ориентировать информационно-разъяснительную работу на квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов и регионов, в том числе путем изучения возможностей более эффективного использования

онлайн-платформ и новых инструментов; целенаправленного увязывания выводов, сделанных в ходе стратегического кадрового планирования в отношении возможностей набора персонала, с прогнозируемым выходом сотрудников на пенсию, что открывает возможности для улучшения географического многообразия и гендерного паритета на основе инициативного планирования набора персонала и адресной информационно-разъяснительной работы; и разработки шаблонов для информационно-разъяснительной работы с учетом специфики государств-членов. Комитет был также проинформирован о том, что постоянное совершенствование методов набора и оценки является одним из стратегических направлений деятельности, предусмотренных в этой стратегии.

16. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря улучшить географическую представленность государств-членов среди персонала в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и представить обновленную информацию об этом в следующем докладе о составе Секретариата. Дополнительные замечания и рекомендации Комитета, касающиеся справедливого географического представительства и географического многообразия, приводятся в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря об обзоре управления людскими ресурсами.

Гендерный состав

17. Генеральный секретарь отмечает, что женщины составляют 38,4 процента сотрудников, что на 1,6 процента больше, чем в предыдущий период, и что при этом в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях женщины составляют 24,2 процента сотрудников, а в департаментах/управлениях/отделениях, региональных комиссиях и трибуналах — 49,2 процента, что на 1,1 процента и 0,5 процента соответственно больше, чем в предыдущий период (A/75/591, таблица 1). Из 141 сотрудника Секретариата, назначенного в 2019 году на должности, подлежащие географическому распределению (см. п. 13 выше и A/75/591, таблицу 30), к числу женщин относится 83, или 59 процентов, включая: а) 2 гражданок непредставленных государств-членов; б) 27 гражданок непредставленных государств-членов; в) 28 гражданок государств-членов, представленных в пределах квоты; и d) 26 гражданок перепредставленных государств-членов. Кроме того, 42 из них были гражданками развивающихся стран, а 41 — гражданкой развитых стран (см. A/75/591, таблицу 30). В ответ на его запрос Консультативному комитету была представлена информация о назначении сотрудников Секретариата на должности, подлежащие географическому распределению, с разбивкой по признаку пола, уровню представленности и экономическим группам в период с 1 января по 31 декабря 2019 года, и Комитет отмечает, что из числа граждан развивающихся стран было назначено 42 женщины и 27 мужчин, а из числа граждан развитых стран — 41 женщина и 31 мужчина. **Консультативный комитет отмечает общее увеличение числа женщин среди сотрудников и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря прилагать более активные усилия для улучшения гендерной сбалансированности в Секретариате на всех уровнях, в том числе в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях, в частности среди граждан непредставленных и непредставленных государств-членов, и в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций с должным учетом принципа справедливого географического представительства (см. также п. 16 выше).** Дополнительные замечания и рекомендации Комитета приводятся в его докладе,

посвященном докладу Генерального секретаря об обзоре управления людскими ресурсами.

Стратегия перевода должностей на национальную основу

18. В докладе представлена информация обо всех сотрудниках в разбивке по категориям, классам должностей и структурам по состоянию на 31 декабря 2019 года, включая категорию национальных сотрудников-специалистов (A/75/591, таблица 11). Консультативный комитет отмечает, что в категории сотрудников общего обслуживания и смежных категорий национальные сотрудники-специалисты составляют лишь 11 процентов от общего числа национальных сотрудников и 6 процентов от общего числа сотрудников. Что касается стратегии Организации по переводу должностей на национальную основу, то в ответ на его запрос Комитет был проинформирован о том, что цель перевода должностей на национальную основу заключается в осуществлении мандатов Генеральной Ассамблеи по оптимизации использования набираемых на местной основе сотрудников и наращиванию местного потенциала для непосредственного содействия достижению целей Организации Объединенных Наций в принимающей стране. Эта цель преследуется на основе руководящих принципов перевода должностей на национальную основу, которые направлены на обеспечение надлежащей сбалансированности между сотрудниками, набираемыми на международной основе, и сотрудниками, набираемыми на местной основе, с учетом местных условий, создания потенциала в принимающей стране и оперативных потребностей структуры.

19. Консультативный комитет был проинформирован о том, что у каждой структуры имеется уникальный мандат и что в зависимости от этапа, который она достигла в своем жизненном цикле, ей требуются сотрудники с различными навыками и что с учетом многообразия потребностей и различий в наличии местных квалифицированных специалистов в разных местах службы потенциал каждой структуры в плане перевода функций на национальную основу будет разным. Комитет был проинформирован о том, что каждая структура будет ставить перед собой цель проводить обзор своих кадровых ресурсов по меньшей мере на ежегодной основе, с тем чтобы обеспечить его соответствие своим потребностям, и будет учитывать в рамках этого обзора такие конкретные особенности ситуации, как свой мандат, свои стратегические приоритеты и этап жизненного цикла, на котором она находится, а также состояние местного рынка труда и оперативную обстановку. **Консультативный комитет выражает надежду на то, что в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи будут приложены дополнительные усилия для перевода должностей на национальную основу и что в следующем докладе о составе Секретариата будут представлены подробные статистические данные в разбивке по соответствующим структурам.** Дополнительные замечания и рекомендации Комитета приводятся в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря об обзоре управления людскими ресурсами.

Вакантные должности и сроки набора сотрудников

20. В ответ на его запрос Консультативному комитету была представлена информация о количестве заполненных и вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 2017, 2018 и 2019 годов и по состоянию на 31 октября 2020 года, и он был проинформирован о том, что должности, подлежащие географическому распределению, включают должности категории специалистов и выше в Секретариате, за исключением некоторых должностей, финансируемых из регулярного бюджета, а именно: должностей, связанных с языковым обслуживанием, миссиями и совместно

финансируемой деятельностью, должностей временного персонала общего назначения и должностей временного персонала для обслуживания заседаний. Комитет отмечает, что число вакантных должностей увеличилось с 300 в 2017 году до 333 в 2018 году, 367 в 2019 году и 548 по состоянию на 31 октября 2020 года. **Консультативный комитет обеспокоен тем, что значительное число должностей, подлежащих географическому распределению, является вакантным, и выражает надежду на то, что будут приложены все усилия для их оперативного заполнения и что в контексте следующего доклада о составе Секретариата будет представлена обновленная информация об этом (см. п. 13 выше).**

21. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, по данным Секретариата, на основе анализа штатных и внештатных должностей, которые оставались вакантными в любой момент времени с 2017 года, среднее число дней, прошедших с момента появления вакансии до момента ее заполнения, составляет 186 дней. **Консультативный комитет обеспокоен в связи с большой продолжительностью сроков набора сотрудников и выражает надежду на то, что в контексте доработанной глобальной стратегии в области людских ресурсов будут приняты меры по исправлению ситуации и что в следующем докладе о составе Секретариата будет представлена полная статистическая информация о вакантных должностях, в том числе о сроках их заполнения.** Дополнительные замечания и рекомендации Комитета приводятся в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря об обзоре управления людскими ресурсами.

Набор внешних и внутренних кандидатов

22. Генеральный секретарь отмечает, что по состоянию на 31 декабря 2019 года в отчетности о назначениях и увольнениях сотрудников фигурировал 34 471 человек, включая только сотрудников, административное обслуживание которых осуществляется в рамках «Умоджи». Это число на 2103 меньше, чем число, которое приводится в разделе II доклада, посвященном всему персоналу (36 574), поскольку к сотрудникам, не охваченным системой назначений и увольнений, входят персонал, административным обслуживанием которого занимается ПРООН, и некоторые старшие сотрудники, которые еще не охвачены системой «Умоджа» ([A/75/591](#), п. 92, таблица 19 и сноска 21). В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в таблице 19 доклада приводится сводная информация о назначениях и увольнениях сотрудников, в которой в общее число 5064 назначений входят первые и повторные назначения, которые по своему характеру считаются «внешними», и что на момент назначения эти лица не являлись сотрудниками и поэтому считались «внешними» кандидатами. В ответ на свой дополнительный запрос Комитет был проинформирован о том, что из этих 5064 назначенных сотрудников 2186 относятся к категории получивших первое назначение, 2834 — к категории получивших первое назначение и 44 — к другим категориям, включая категорию сотрудников Секретариата, успешно сдавших экзамены в рамках программы для молодых специалистов.

23. Консультативный комитет отмечает отсутствие в докладе статистической информации, касающейся набора внешних и внутренних кандидатов. Комитет отмечает также, что требуется большая ясность в отношении определений «внутренних» и «внешних» назначений, концепции новых и повторных назначений и относительного числа «внутренних» и «внешних» кандидатов. Консультативный комитет выражает надежду на то, что в следующем докладе о составе Секретариата будет представлена подробная дезагрегированная статистическая информация о «внутренних» и «внешних» назначениях и что в доработанной

глобальной стратегии в области людских ресурсов будет обеспечена большая ясность в отношении нормативной основы для разбивки назначений по категориям и разбивки сотрудников на категории получивших первое назначение и повторное назначение. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить в том, что касается набора, равное отношение к внутренним и внешним кандидатам и равные возможности для них и представить обновленную информацию об этом в контексте следующего доклада об обзоре управления людскими ресурсами.** С дополнительными замечаниями и рекомендациями Комитета в отношении набора внешних кандидатов можно ознакомиться в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря «Новый подход к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте».

Старение персонала и омоложение Секретариата

24. Согласно данным, представленным в докладе, за период с 30 июня 2016 года по 31 декабря 2019 года средний возраст сотрудников Секретариата увеличился с 44,6 года до 46,2 года ([A/75/591](#), диаграмма 31). Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь представил первый анализ тенденции старения персонала Секретариата (см. [A/71/557](#), пп. 106–108), еще один анализ — в своем докладе Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии ([A/73/372/Add.1](#), пп. 46–48 и приложение II) и еще один — в своем докладе Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии, из которых следует, что в 2015–2018 годах число сотрудников начального уровня сократилось на 101, с 1393 до 1292 ([A/74/82](#), таблица 8, и [A/70/605](#), таблица 8). Комитет указывает, что, хотя, по данным последнего доклада, число сотрудников начального уровня увеличилось до 1328 (см. [A/75/591](#), таблицу 11), он тем не менее вновь отмечает, что препятствием на пути усилий по омоложению Организации стали неоднократное сокращение должностей начального уровня (С-1 и С-2) за несколько лет и общим сдвигом структуры классов должностей в Секретариате в сторону повышения при увеличении числа должностей классов Д-1 и Д-2 (см. [A/75/591](#), таблицу 12). **Консультативный комитет повторяет свою рекомендацию провести дальнейший анализ увеличения числа должностей высокого уровня в Секретариате и представить предложения, касающиеся конкретных решений, рассчитанных на долгосрочную перспективу, на рассмотрение Генеральной Ассамблеи ([A/75/7](#), пп. 49).**

25. В контексте предлагаемого бюджета по программам на 2021 год Генеральная Ассамблея в своей резолюции [75/252](#) одобрила рекомендацию Консультативного комитета о включении в будущие бюджетные документы большего числа должностей младшего уровня и включения в следующий доклад об управлении людскими ресурсами более подробной информации о стратегии омоложения и предстоящем выходе сотрудников на пенсию (см. [A/75/7](#), гл. I, пп. 47–49). **Консультативный комитет вновь ссылается на свои замечания и рекомендации в отношении целого ряда 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 состава¹. Комитет ожидает включения в будущие бюджетные документы большего числа должностей младшего уровня. Комитет также выражает надежду на то, что в контексте следующего доклада об управлении**

¹ См. [A/74/7](#), гл. I, пп. 87 и 88; [A/73/497](#), пп. 14 и 15; [A/72/558](#), п. 13; [A/71/557](#), п. 41; [A/69/572](#), п. 105; [A/68/7](#), пп. 86 и 87; и [A/66/7](#), п. 86.

людскими ресурсами будет представлена более подробная информация о стратегии омоложения и предстоящем выходе сотрудников на пенсию.

Сотрудники на должностях высокого уровня

26. По состоянию на 31 декабря 2019 года должности уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря занимали 153 сотрудника Секретариата (см. [A/75/591](#), таблицу 11), в то время как по состоянию на 30 июня 2016 года таких сотрудников было 159, а по состоянию на 30 июня 2017 года и 30 июня 2018 года — 150. Консультативный комитет по-прежнему считает, что динамику изменения числа сотрудников на должностях высокого уровня следует рассматривать в контексте сокращения общей численности персонала Секретариата за 2016–2019 годы с 40 131 человека до 36 574 человек, или на 8,9 процента. Комитет отмечает сокращение численности персонала за 12-месячный отчетный период с 37 505 в 2018 году до 36 574 в 2019 году (там же, таблица 2; и [A/74/82](#), таблицы 2 и 8). На основе информации, предоставленной в ответ на его запрос, Комитет отмечает, что по состоянию на 31 октября 2020 года в Секретариате имелось 150 сотрудников высокого уровня (69 на должностях уровня заместителя Генерального секретаря и 81 на должностях уровня помощника Генерального секретаря), которые являлись гражданами 72 государств-членов, в то время как в предшествующий период на должностях такого уровня находились граждане 69 государств-членов. **Хотя число сотрудников высокого уровня в течение последних отчетных периодов оставалось относительно стабильным, Консультативный комитет подчеркивает сохраняющуюся необходимость отслеживать положение дел с чрезмерно высокой численностью персонала на должностях высокого уровня и добиваться того, чтобы любые будущие предложения об учреждении должностей высокого уровня предусматривали проведение углубленного обзора существующих функций и структур, с тем чтобы свести к минимуму любое возможное дублирование функциональных обязанностей высокого уровня в Организации (см. также [A/74/696](#), п. 20, [A/73/497](#), п. 18, и [A/71/557](#), п. 114).**

27. В своем докладе Генеральный секретарь приводит информацию о количестве сотрудников Секретариата в разбивке по категориям, классам должностей и источникам финансирования по состоянию на 31 декабря 2019 года, из которых должностей 515 сотрудников на должностях класса Д-1 и выше финансируются из регулярного бюджета, 175 — из бюджета операций по поддержанию мира и 258 — из внебюджетных источников ([A/75/591](#), приложение, таблица 3). В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о назначениях на должности класса Д-1 и выше с разбивкой по странам гражданства и местам службы в 2017, 2018 и 2019 годах. Комитет отмечает, что в 2017 году на должности, подлежащие географическому распределению были назначены 33 сотрудника, а на штатные и временные должности на основе постоянных/непрерывных или срочных контрактов — в общей сложности 91 сотрудник. В 2018 году были назначены 25 и 86 сотрудников, соответственно, а в 2019 году — 21 и 159 сотрудников, соответственно. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря систематически включать в будущие предлагаемые бюджеты по программам подробные сведения обо всех должностях класса Д-1 и выше, финансируемых из всех источников, и информацию о положении дел с их заполнением (см. также [A/75/7/Add.8](#), п. 15).**

Назначения на должности высокого уровня

28. В таблице 14 доклада представлена подробная информация о 12 назначениях на должности высокого уровня по контрактам, предусматривающим символическую оплату в размере 1 доллара в год. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что было также произведено 14 назначений на должности высокого уровня по контрактам на условиях фактической занятости и что для выполнения меняющихся мандатов Организации и удовлетворения ее меняющихся потребностей по просьбам государств-членов, содержащимся в различных резолюциях Генеральной Ассамблеи, были разработаны различные стратегии в отношении этих видов контрактов, включая контракты, предусматривающие символическую оплату в размере 1 доллара в год, контракты на условиях фактической занятости, контракты с частичной занятостью и контракты для безвозмездно предоставляемого персонала. Комитету была также представлена информация об этих резолюциях и об условиях этих контрактов. **Консультативный комитет выражает надежду на то, что в настоящее время используется надлежащая система контрактов и что в следующем докладе об обзоре управления людскими ресурсами будет представлена обновленная информация об этом.**

Прочие вопросы

29. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о количестве заявлений о приеме на работу, поступивших в ответ на размещение ряда объявлений о вакансиях в период 2013–2019 годов во всех структурах Секретариата Организации Объединенных Наций. Комитет отмечает, что эти данные свидетельствуют о том, что число заявлений, приходящихся на одну вакансию, с течением времени увеличилось.

III. Рекомендация

30. Генеральной Ассамблее предлагается принять доклад Генерального секретаря к сведению (A/75/591, п. 121). **Замечания и рекомендации Комитета приводятся в настоящем докладе.**