



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии
по международной
гражданской службе
за 2021 год**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Семьдесят шестая сессия
Дополнение № 30



Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2021 год



Примечание

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

Содержание

Глава

Сокращения	6
Глоссарий технических терминов	7
Препроводительное письмо	8
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	9
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	10
I. Организационные вопросы	11
A. Признание статута	11
B. Членский состав	11
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	12
D. Программа работы Комиссии на 2022–2023 годы	12
II. Отчетность и контроль: контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи	13
III. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	15
A. Шкала базовых/минимальных окладов, включая обновление статистических данных об увольнениях для определения финансовых последствий	15
B. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	16
C. Субсидия на образование: подробный анализ скользящей шкалы и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион	18
D. Доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций	22
E. Вопросы коррективов по месту службы: доклад о ходе проведения базовых обследований 2021 года в местах расположения штаб-квартир и повестка дня сорок третьей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	36
F. Выплата для стимулирования мобильности: обзор цели, результативности и эффективности	39
G. Мониторинг возрастной структуры персонала	44

Н.	Мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций.	51
I.	Мониторинг осуществления предусмотренных гендерных стратегий и достижения гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций	57
IV.	Условия службы на местах: выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы	63
V.	Меры в связи с несоблюдением решений и рекомендаций Комиссии	70
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2022–2023 годы	77
II.	Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения	79
III.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	82
IV.	Корректировка регрессивной шкалы возмещения расходов и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в составе субсидии на образование, как это рекомендовано в годовом докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2019 год (A/74/30).	83
V.	Обобщенная информация об оценке характеристик пакета вознаграждения организациями	84
VI.	Оценка расходов в 2015 и 2021 годах по сравнению с пакетом вознаграждения до 2015 года	85
VII.	Подробное описание изменений, внесенных в пакет вознаграждения в 2015 году	86
VIII.	Возрастная структура персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2019 года	91
IX.	Возрастная структура сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2019 года.	93
X.	Возрастная структура сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2019 года	96
XI.	Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам должностей и полу по состоянию на 31 декабря 2019 года	97
XII.	Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по регионам по состоянию на 31 декабря 2019 года	98
XIII.	Средний возраст персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2019 года	99
XIV.	Государства-члены, не представленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года	100
XV.	Государства-члены, недопредставленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года	102

XVI.	Государства-члены, перепредставленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года . . .	103
XVII.	Число сотрудников старшего звена/уровня принятия решений из государств-членов, недопредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года	104
XVIII.	Число сотрудников старшего звена/уровня принятия решений из государств-членов, перепредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года	105
XIX.	Страны, граждан которых по состоянию на 31 декабря 2019 года не было среди сотрудников 10 или более организаций, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения	106
XX.	Представленность регионов среди сотрудников категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2019 года	108
XXI.	Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных должностей) в общей системе Организации Объединенных Наций: динамика за период 2007–2017 годов	110
XXII.	Осуществление стратегий и мер по достижению гендерного баланса в разбивке по организациям по состоянию на 1 января 2020 года	113

Сокращения

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

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

Глоссарий технических терминов

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

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 13 сентября 2021 года на имя Генерального секретаря

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

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

(Подпись) Ларби Джакта
Председатель

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций

Пункт
доклада

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

24 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2022 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении II к настоящему докладу и отражают корректировку на 0,92 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

30 Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, на 2021 календарный год составляет 113,3.

3. Субсидия на образование: подробный анализ скользящей шкалы и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион

42 Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее, что пересмотренная система субсидирования образования функционирует так, как и предполагалось, и является более упорядоченной, простой и экономически эффективной, чем предыдущая система, и подтверждает для применения с текущего на 1 января 2022 года учебного года свою рекомендацию Ассамблее от 2019 года относительно корректировки скользящей шкалы для субсидии на образование и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, как это указано в ее годовом докладе за 2019 год (A/74/30, пункт 85) и воспроизведено в приложении IV к настоящему докладу.

4. Выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категории E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы

212 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее расширить применение экспериментальной меры по выплате сотрудникам, работающим в местах службы, относимых по степени трудности условий к категории E, и имеющим соответствующих иждивенцев, уменьшенной суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, составляющей 15 000 долл. США в год, вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев. Комиссия рекомендует также распространить эту меру на места службы категории D, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, как это было первоначально предложено в 2018 году.

Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы

Пункт
доклада

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

20 Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении II к настоящему докладу, оцениваются для всей системы приблизительно в 494 000 долл. США в год.

2. Субсидия на образование: подробный анализ скользящей шкалы и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион

39 Финансовые последствия корректировки скользящей шкалы возмещения расходов и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион были, как было рекомендовано Комиссией Генеральной Ассамблее в 2019 году (A/74/30, пункт 84), пересмотрены с предыдущей оценки в 7,85 млн долл. США до 6,55 млн долл. США с учетом последней базы данных по субсидиям на образование, полученных от организаций общей системы.

3. Выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы

212 Финансовые последствия продолжения выплаты суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, оцениваются для всей системы в 0,94 млн долл. США в год. Распространение этой меры на места службы, которые в системе надбавок за работу в трудных условиях отнесены к категории D и которым не присвоен статус «несемейного» места службы, оценивается для всей системы в 3,8 млн долл. США в год. Таким образом, совокупные финансовые последствия предложения Комиссии составят 4,74 млн долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 16 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций и ее фондами и программами применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии². Таким образом, с Комиссией тесно сотрудничают и применяют положения ее статута 28 организаций, учреждений, фондов и программ (далее «организации»).

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2021 год являются:

Председатель:

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

Заместитель Председателя:

Альдо Мантовани (Италия)* (заместитель Председателя*)

Члены:

Эндрю Бангали (Сьерра-Леоне)**

Мари-Франсуаз Бештель (Франция)**

Клаудия Анхелика Буэно Рейнага (Мексика)*

Карлин Гарднер (Ямайка)**

Игорь Голубовский (Российская Федерация)***

Пан Сук Ким (Республика Корея)***

Юдзи Кумамару (Япония)*

Али Курер (Ливия)**

Джеффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)*

Вольфганг Штёкль (Германия)*

Ван Сяочу (Китай)***

Богуслав Винид (Польша)**

Эль-Хасан Захид (Марокко)***

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2021 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2022 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2024 года.

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

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2021 году Комиссия провела две сессии: девяносто первую сессию, которая проходила в виртуальном формате с 3 по 7 мая, и девяносто вторую сессию, которая проходила в ВОИС в Женеве с 16 по 27 августа.

5. На этих сессиях Комиссия рассматривала вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи и из положений ее статута. В настоящем докладе обсуждается ряд принятых Ассамблеей решений и резолюций, в связи с которыми требуется принятие мер или рассмотрение соответствующих вопросов Комиссией.

Д. Программа работы Комиссии на 2022–2023 годы

6. Программа работы Комиссии на 2022–2023 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль: контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о выполнении решений и рекомендаций Комиссии (согласно статье 17 ее статута) и Генеральной Ассамблеи. В записке содержится также обширная информация по другим кадровым вопросам, потенциально представляющим интерес для Комиссии. Для сбора информации секретариат распространил анкету, на которую ответили 26 организаций общей системы³.

8. В соответствии с решением Комиссии, принятым согласно статье 11 ее статута, Комиссия постановила повысить с 1 января 2021 года размер выплаты за работу в опасных условиях как для международных сотрудников, так и для сотрудников, набираемых на местной основе. В своей резолюции 75/245 А Генеральная Ассамблея выразила международному и местному персоналу Организации на местах признательность за неоценимую работу, выполняемую им в опасных условиях, и в этой связи приняла к сведению решение Комиссии повысить с 1 января 2021 года размер выплаты за работу в опасных условиях, которое содержится в пункте 135 ее доклада (A/75/30). Комиссия была информирована о том, что все организации, в которых применяется правило о выплате за работу в опасных условиях, выполнили ее решение.

9. В ходе рассмотрения вопроса о применении принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы Комиссия в соответствии со статьей 14 своего статута настоятельно призвала организации продолжать прилагать больше усилий для решения проблемы неудовлетворительной работы, спрашивая за это с руководителей. Комиссия была информирована о различных мерах, принятых организациями в этом отношении.

Обсуждение в Комиссии

10. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР приняла к сведению представленную информацию.

11. Все три федерации персонала выразили удовлетворение тем, что решение Комиссии о повышении размера выплаты за работу в опасных условиях было выполнено всеми организациями, к которым оно относится, в соответствии с решением Комиссии. ФАМГС с интересом отметила усилия различных организаций по решению проблем, связанных с управлением служебной деятельностью, и заявила, что будет продолжать следить за развитием событий в этом направлении в Комиссии и на других форумах, поскольку вопросы управления служебной деятельностью продолжают вызывать озабоченность у многих ее членов. По мнению ККСАМС, набор руководителей среднего звена в организациях общей системы осуществляется в первую очередь с учетом их знаний и опыта в основной сфере деятельности, а не с учетом навыков управления людьми, и эту проблему необходимо решать. Он подтвердил важность постоянного обучения руководителей, чтобы вооружить их навыками, необходимыми для проведения объективной оценки работы персонала, и выразил мнение о необходимости более широкого внедрения механизмов «круговой» оценки в организациях общей системы для всех руководителей. ЮНИСЕРВ полностью

³ Включая ПАОЗ. Ответы не предоставили ВМО, Международный орган по морскому дну и Международный трибунал по морскому праву.

поддержала заявления ФАМГС и ККСАМС по вопросу об управлении служебной деятельностью.

12. Комиссия с удовлетворением отметила, что все организации, в которых применяется правило о выплате за работу в опасных условиях, в соответствии с решением Комиссии с 1 января 2021 года произвели повышение размеров надбавки. Члены Комиссии отметили, что на анкету ее секретариата ответили не все организации. Хотя отдельные пункты могут быть неприменимы к некоторым организациям, Комиссия подчеркнула, что ожидает своевременного предоставления информации от всех организаций.

13. Комиссия рассмотрела различные меры для решения проблемы неудовлетворительной работы и обеспечения ответственности руководителей в этой связи, о которых сообщили организации. Эти меры включали требование о своевременном завершении руководителями служебной аттестации своих подчиненных и о проведении оценки по конкретным показателям или компетенциям, связанным с их ответственностью за управление служебной деятельностью своих подчиненных. Несколько организаций выразили в отношении руководителей рекомендации и ожидания в плане проведения более частого и/или постоянного диалога с сотрудниками для обеспечения того, чтобы они могли своевременно выявлять и решать проблемы. Несколько организаций упомянули о внедрении механизмов «круговой» оценки руководителей, что призвано способствовать развитию и отслеживанию прогресса в этой области, или о представлении результатов общесистемных опросов персонала на уровне подразделений, что позволило сделать более наглядными меры, связанные с управлением служебной деятельностью на этом уровне, и распространить на уровне старшего руководства. Несколько организаций сообщили также, что они разработали учебные ресурсы и/или провели обучение для оказания руководителям поддержки в вопросах управления служебной деятельностью. В некоторых ответах отмечалось, что руководителям рекомендуется давать честные отзывы о работе подчиненных и проводить беседы, которые могут быть непростыми.

14. Отдельные члены Комиссии заявили, что руководители играют ключевую роль в управлении людьми и в проведении своевременной и справедливой аттестации. Если в отношении сотрудников не будут приниматься меры в случае неудовлетворительного выполнения ими служебных обязанностей, то это будет мешать работе организаций. Что касается служебной аттестации сотрудников, то некоторые члены Комиссии отметили важность обучения руководителей, в том числе по вопросу о распознавании различных видов предвзятости, таких как эффекты «ореола», «рога» или «контраста», а также чрезмерной жесткости или снисходительности, поскольку это позволит повысить качество и справедливость служебной аттестации. Члены Комиссии призвали также организации внедрить механизмы «круговой» обратной связи в свои процессы оценки служебной деятельности для повышения объективности и точности.

15. Члены Комиссии пришли к выводу, что меры, принятые организациями, в значительной степени соответствуют ее принципам и руководящим положениям в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета различных уровней выполнения работы, и рекомендовали им продолжать свои усилия в этом направлении. Это имеет существенно важное значение для эффективного функционирования организаций и обеспечения вовлеченности сотрудников.

Решение Комиссии

16. Комиссия приняла к сведению представленную информацию.

Глава III

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

A. Шкала базовых/минимальных окладов, включая обновление статистических данных об увольнениях для определения финансовых последствий

17. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с ее резолюцией 44/198 (раздел I, Н, пункт 1). Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки. Они периодически корректируются на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций на уровне установленной базовой ставки шкалы (ставка для ступени VI класса С-4) с соответствующими базовыми окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов (ставки для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, вес которых составляет соответственно 33 процента и 67 процентов).

18. С 1 января 2021 года было произведено повышение ставок базовых окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, на 1,0 процента. Кроме того, в 2021 году в Соединенных Штатах были внесены изменения в налоговое законодательство. В рамках федеральной налоговой системы были повышены предельные размеры дохода для ступеней налоговой шкалы и суммы стандартных вычетов. Была также увеличена сумма стандартного вычета в округе Колумбия. В 2021 году в налоговое законодательство штата Виргиния и штата Мэриленд никаких изменений не вносилось.

19. Для учета совокупных последствий изменения размеров валовых окладов по Общей шкале и налоговых изменений в Соединенных Штатах, а также для сохранения соответствия между окладами в общей системе и окладами в службе-компараторе было предложено с 1 января 2022 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 0,92 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года (раздел III, пункт 9, подпункты а) и б)) данную корректировку ставок шкалы окладов следует распространить также на суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки для максимальной ступени в их классе при их переводе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении II к настоящему докладу.

20. Годовые расчетные финансовые последствия повышения ставок базовых/минимальных окладов для системы в целом будут следующими:

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистые оклады в результате консолидации оказались бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	494 000

21. В 2021 году были обновлены статистические данные об увольнениях сотрудников категории специалистов и выше, которые используются для оценки финансовых последствий. Согласно информации, поступившей от организаций общей системы, число увольнений увеличилось с 2400 до 2800 в год, что было учтено при расчете приведенной выше суммы финансовых последствий.

Обсуждение в Комиссии

22. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению упомянутое предложение. Представители федераций персонала, отметив повышение базовых окладов в гражданской службе — компараторе, поддержали предложение о повышении ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Было также отмечено увеличение числа увольнений и его влияние на величину финансовых последствий.

23. Комиссия отметила, что повышение ставок базовых/минимальных окладов с 1 января 2022 года на 0,92 процента будет осуществлено путем применения стандартной процедуры обеспечения неизменности размеров вознаграждения, т. е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. Комиссия также приняла к сведению предлагаемую корректировку сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, в соответствии с резолюцией 70/244. Наконец, Комиссия напомнила, что, хотя в целом процедура корректировки ставок шкалы базовых окладов является нейтральной с точки зрения затрат на выплату чистого вознаграждения, ее применение будет иметь последствия для выплат при увольнении, как указано в таблице выше. В этой связи она отметила, что, согласно последним статистическим данным, полученным от организаций, среднее число увольнений увеличилось с 2400 до 2800 в год.

Решение Комиссии

24. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2022 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении II к настоящему докладу и отражают корректировку на 0,92 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

25. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей (резолюция 44/198, раздел I.C, пункт 4), Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, в своей резолюции 71/264 Ассамблея просила

Комиссию включать информацию об изменении величины разницы с течением времени в одно из приложений к ее годовым докладам.

26. С 1 января 2021 года в гражданской службе — компараторе размеры базовых окладов федеральных служащих, получающих вознаграждение по Общей шкале или на основе других установленных законом систем оплаты труда, были повышены на 1,0 процента. Местный корректив для Вашингтона, округ Колумбия, был сохранен на уровне 2020 года, составляющем 30,48 процента. Произошли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы и суммы стандартных вычетов в рамках федеральной налоговой системы, а также суммы стандартных вычетов в округе Колумбия, что привело к небольшому сокращению общей суммы подоходных налогов в районе большого Вашингтона, округ Колумбия;

б) с 1 февраля 2021 года было произведено повышение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 67,1 (для января) до 69,3 в порядке обычного функционирования системы коррективов по месту службы, то есть в результате изменения уровня стоимости жизни в данном месте службы.

27. С учетом вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2021 год составляет 113,3. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении III к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

28. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению полученные результаты. Было отмечено, что секретариат Комиссии будет продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы принять меры для ее корректировки, используя систему коррективов по месту службы, если эта величина опустится ниже 113 или превысит 117.

29. Комиссия отметила, что обновленная величина разницы была рассчитана на основе последних данных о величине разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, и статистических данных, которые имелись на момент рассмотрения.

Решения Комиссии

30. Комиссия постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2021 календарный год составляет 113,3;

б) продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы при необходимости можно было принять меры для ее корректировки, используя систему коррективов по месту службы, если в 2022 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

С. Субсидия на образование: подробный анализ скользящей шкалы и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион

31. В 2019 году Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее скорректировать скользящую шкалу возмещения расходов и паушальную сумму для оплаты расходов на пансион в рамках пересмотренной системы субсидирования образования. Ассамблея в своей резолюции [74/255](#) В постановила отложить рассмотрение этой рекомендации до проведения подробного анализа этой шкалы и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион с учетом максимальной суммы на семью. На своей девяносто второй сессии Комиссия провела по запросу Ассамблеи подробный анализ на основе соответствующих данных в области образования, полученных от организаций общей системы.

32. Эти данные, рассмотренные Комиссией, включали базу данных заявлений на получение субсидии на образование за 2018/19 учебный год, которые были проанализированы в плане их распределения по местам службы сотрудников, по уровням образования и по относительной доле платы за обучение и сборов в связи с зачислением в учебное заведение в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы. Было также рассмотрено распределение учебных заведений по ступеням скользящей шкалы. Кроме того, были проанализированы заявления о предоставлении материальной помощи на оплату расходов на пансион в разбивке по местам службы сотрудников и по уровням образования. Данные о заявлениях на получение субсидии на образование были использованы также для анализа оказываемой организацией финансовой поддержки на семью, чтобы оценить целесообразность установления ограничений для такой поддержки. Была также изучена практика других внешних организаций, в частности других межправительственных организаций, в которых положения о предоставлении льгот, связанных с образованием, как представляется, сопоставимо с системой субсидирования образования в общей системе.

Обсуждение в Комиссии

33. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила мнение, согласно которому пересмотренная система субсидирования образования в целом отвечает поставленным целям. Она создала стимулы для направления детей в менее дорогостоящие учебные заведения благодаря скользящей шкале и является более простой в применении. Поскольку примерно половина заявлений на получение субсидий на образование приходится на самую низкую ступень, Сеть расценила это как демонстрацию того, что предполагаемый стимул к зачислению в менее дорогостоящие учебные заведения действительно работает надлежащим образом. Хотя плата за обучение в периферийных местах службы в целом ниже, чем в местах расположения штаб-квартир, новая система обеспечивает необходимую гибкость с учетом весьма разнообразных обстоятельств. Сеть предложила секретариату КМГС провести дополнительные исследования, которые можно было бы рассмотреть при следующем пересмотре методологии корректировки размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион.

34. Что касается анализа структуры поддержки, предоставляемой в расчете на одну семью, то организации, отметив, что в системе субсидирования образования число сотрудников с шестью и более детьми было незначительным, что общий объем финансовой поддержки в этих случаях был ниже, чем у сотрудников, имеющих семьи с меньшим числом детей, и что объем поддержки на одного ребенка по мере увеличения размера семьи в среднем уменьшался, сочли это иллюстрацией того, что пересмотренная система субсидирования образования в плане сдерживания расходов работает так, как и предполагалось. Таким

образом, Сеть однозначно согласилась со сделанным по результатам анализа выводом о том, что убедительные или обоснованные причины для введения в системе субсидирования образования максимальной суммы на семью отсутствуют. Исходя из вышеизложенного, Сеть поддержала предложение о том, чтобы Комиссия подтвердила свою рекомендацию 2019 года (A/74/30, пункт 85) Генеральной Ассамблее о корректировке с текущего на 1 января 2022 года учебного года регрессивной шкалы и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион.

35. ККСАМС, подтвердив важную роль субсидии на образование в пакете вознаграждения как инструмента, способствующего привлечению и удержанию мобильного в глобальном масштабе персонала, выразил сожаление в связи с тем, что некоторые статьи расходов, такие как книги, питание и транспорт, в рамках новой системы больше не покрываются, и отметил, что в системе выставления счетов некоторых учебных заведений имеются расхождения, поскольку эти статьи расходов не всегда включаются в плату за обучение, следствием чего является разница в выплатах сотрудникам. Он упомянул также, что сотрудники в некоторых местах службы, в основном в местах службы категории Н, были вынуждены выбирать более дорогостоящие школы из-за отсутствия в этих местах менее дорогостоящих вариантов. ККСАМС высказал мнение, согласно которому помощь на оплату расходов на пансион должна быть доступна сотрудникам повсеместно для поощрения культуры мобильности во всех местах службы, независимо от степени трудности условий, и призвал вновь ввести практику предоставления помощи на оплату расходов на пансион в местах службы категории Н. Наконец, ККСАМС согласился с рекомендацией Комиссии обновить скользящую шкалу и размер паушальной материальной помощи на оплату расходов на пансион, чтобы отразить рост платы за обучение и пансион в последние годы. ККСАМС высказал также мнение, что вводить максимальную сумму на семью нет необходимости, поскольку расходы, связанные с образованием, распределяются между организациями и сотрудниками.

36. ЮНИСЕРВ в своем заявлении, к которому присоединилась ФАМГС, подчеркнула, что субсидия на образование остается неотъемлемым элементом пакета вознаграждения и важным инструментом содействия привлечению и удержанию мобильного в глобальном масштабе персонала, необходимого для выполнения мандатов организаций, особенно сотрудников, находящихся в середине карьерного пути и имеющих детей школьного возраста. Таким образом, ЮНИСЕРВ выразила полную поддержку предлагаемой корректировке скользящей шкалы и размера паушальной материальной помощи на оплату расходов на пансион, которую следует повторно представить Генеральной Ассамблее в контексте текущего на 1 января 2022 года учебного года. Хотя материальная помощь для оплаты расходов на пансион предоставляется сотрудникам, работающим в периферийных местах службы, и только в исключительных случаях сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, ЮНИСЕРВ отметила, что в некоторых местах службы категории Н, в первую очередь в некоторых странах — членах Европейского союза, были очевидные случаи, когда возможность получить соответствующее и сертифицированное школьное образование отсутствовала. В этой связи федерации обратились к Комиссии с просьбой пересмотреть требование о возможности получения материальной помощи на оплату расходов на пансион для мест службы категории Н и призвали руководителей структур использовать свои дискреционные полномочия для предоставления исключений в соответствии с положениями резолюции 70/244 Ассамблеи (раздел III, пункт 29). В свете этого федерации призвали Комиссию продолжать анализировать и совершенствовать функционирование системы субсидирования образования и обеспечить ее соответствие целям для всех сотрудников, независимо от того, где они находятся.

37. ЮНИСЕФВ, напомнив, что корректировки скользящей шкалы и паушальной суммы относятся к субсидии как на обычное, так и на специальное образование, заявил, что отсутствие корректировки этих элементов в определенной степени помешает усилиям организации по инклюзии людей с инвалидностью. В этой связи она упомянула о необходимости учитывать различные резолюции Генеральной Ассамблеи, а также общий принцип уважения многообразия, являющийся неотъемлемой частью миссии, возложенной на Организацию Объединенных Наций, и закрепленный в Уставе. Важно подчеркнуть ценности многообразия и инклюзии, которые поддерживаются посредством набора и удержания сотрудников, имеющих на иждивении людей с инвалидностью. ЮНИСЕФВ заявила также, что не видит веской причины для введения максимальной суммы на семью в рамках субсидии на образование, поскольку принцип совместного несения расходов эффективно решает эту проблему.

38. Члены Комиссии пришли к общему мнению, согласно которому пересмотренная система субсидирования образования работает хорошо и является более экономически эффективной, упорядоченной и прозрачной, чем предыдущая система. Было отмечено, что три четверти заявлений, сведения о которых были представлены, попали на нижние ступени скользящей шкалы, в то время как совокупная процентная доля заявлений, попавших на две верхние ступени, составила менее 10 процентов и в основном приходилась на места службы категории Н. Таким образом, введение скользящей шкалы в сочетании с принципом совместного несения расходов, лежащим в основе системы субсидирования образования, было признано эффективным инструментом поощрения осмотрительного подхода сотрудников к выбору подходящих учебных заведений для своих детей. В этой связи тот факт, что заявления на предоставление помощи в объеме, превышающем установленный верхний предел возмещения, преимущественно относятся к определенным местам службы категории Н, по-видимому, указывает на ограниченное наличие менее дорогостоящих учебных заведений в этих местах службы, что подтверждает необходимость корректировки шкалы. Комиссия отметила, что, учитывая характер регрессивной шкалы и распределение заявлений по ступеням, увеличение финансовой поддержки в результате корректировки шкалы в основном затронет заявления, превышающие верхний предел возмещения, в связи с чем для заявлений, находящихся в пределах регрессивной шкалы, объем дополнительного возмещения будет значительно ниже или будет полностью отсутствовать. В этом контексте и в связи с быстрым ростом платы за обучение и пансион Комиссия согласилась с тем, что повторное подтверждение ее предыдущей рекомендации является обоснованным.

39. Комиссия отметила, что средняя ставка возмещения расходов по одному заявлению согласно новой системе примерно на 1160 долл. США ниже, чем оценочная ставка возмещения согласно предыдущей системе, обновленной до текущего уровня (13 130 долл. США по сравнению с 14 299 долл. США). По просьбе заместителя Председателя Комиссия была также информирована о том, что финансовые последствия корректировки скользящей шкалы возмещения расходов и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион будут, как было рекомендовано Комиссией Генеральной Ассамблее в 2019 году (A/74/30, пункт 84), пересмотрены с 7,85 млн долл. США до 6,55 млн долл. США и составят около 355 долл. США на одно заявление. Пересмотр оценки по сравнению с 2019 годом объясняется использованием новейшей базы данных по субсидиям на образование, полученных от организаций.

40. Комиссия отметила значительное сокращение числа заявлений, связанных с расходами на пансион, поскольку в соответствии с пересмотренной системой материальная помощь для оплаты расходов на пансион предоставляется в первую очередь работающим в периферийных местах службы сотрудникам, чьи

дети посещают начальные или средние школы за пределами места службы, а сотрудникам в местах службы категории Н она теперь предоставляется только в порядке исключения и по усмотрению административных руководителей. Подход, при котором материальная помощь для оплаты расходов на пансион предоставляется в виде паушальной выплаты, был расценен как значительное улучшение в плане упрощения и обеспечения прозрачности. Комиссия, однако, согласилась с тем, что отслеживание платы за пансион не всегда было простым из-за различий в способах установления платы за пансион в разных учебных заведениях. Поэтому она считает, что этот вопрос следует держать в поле зрения, чтобы можно было выявлять и решать любые возникающие проблемы в ходе пересмотра методологии предоставления субсидий на образование.

41. Обратившись к вопросу о максимальной сумме на семью, Комиссия отметила, что средние расходы на образование, покрываемые сотрудниками, в пересчете на одного сотрудника при переходе от семей с одним ребенком к семьям с двумя детьми почти удваиваются. Однако начиная с третьего ребенка дополнительные расходы на одного ребенка уменьшаются и резко сокращаются для семей, имеющих более шести детей. Это отражает тот факт, что расходы, связанные с образованием, являются лишь частью всех расходов на воспитание детей. Вследствие этого многолетние сотрудники вряд ли могут позволить себе высокие расходы на образование. Принцип совместного несения расходов в этой системе, по-видимому, функционирует в качестве естественного ограничителя суммы, указываемой в заявлениях о выплате субсидий на образование в пересчете на одного сотрудника. Анализ на основе данных по семьям показал, что финансовая поддержка, предоставляемая организацией на одного сотрудника, была самой высокой для сотрудников с пятью детьми и снижалась для сотрудников с шестью и более детьми, при этом такие сотрудники в любом случае составляли лишь незначительную часть персонала. Комиссия проанализировала также практику других организаций, предлагающих своим сотрудникам аналогичные надбавки, в частности практику Всемирного банка и Организации экономического сотрудничества и развития. Она отметила, что ни одна из этих организаций не вводила ограничения на одну семью. Учитывая вышесказанное, Комиссия решила, что веские концептуальные или финансовые причины для введения ограничений максимальной суммы на одну семью отсутствуют.

Решение Комиссии

42. Комиссия постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что пересмотренная система субсидирования образования функционирует, как и предполагалось, и является более упорядоченной, простой и экономически эффективной, чем предыдущая система;

б) вновь подтвердить для выполнения начиная с текущего на 1 января 2022 года учебного года свою рекомендацию Генеральной Ассамблее от 2019 года относительно корректировки регрессивной шкалы для субсидий на образование и размера паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, представленную в ее годовом докладе за 2019 год (A/74/30, пункт 85) и воспроизведенную в приложении IV к настоящему докладу.

D. Доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций

43. В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея утвердила, с рядом изменений, пересмотренный пакет вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше, рекомендованный Комиссией. В той же резолюции Ассамблея предложила также Комиссии представить ей не позднее ее семьдесят пятой сессии доклад о всеобъемлющей оценке хода внедрения этого пакета. Однако из-за вспышки пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19), которая не позволила секретариату Комиссии своевременно собрать необходимую информацию, рассмотрение доклада о всеобъемлющей оценке пришлось перенести на девяносто вторую сессию КМГС.

44. Пересмотренный пакет вознаграждения стал результатом всеобъемлющего обзора, проведенного Комиссией в тесном сотрудничестве с организациями и федерациями персонала организаций общей системы. При проведении обзора Комиссия следовала согласованным целям мероприятия и указаниям Генеральной Ассамблеи, согласно которым новая система вознаграждения должна способствовать выполнению мандатов организаций, вознаграждать высокие достижения и реагировать на неудовлетворительную работу, оставаясь при этом конкурентоспособной и будучи более равноправной, справедливой, прозрачной, простой по замыслу, легкой в применении и более понятной для персонала и заинтересованных сторон. Ожидалось также, что пересмотренная система будет целостной в своей основе, но будет допускать определенную гибкость для организаций и будет ориентирована на сдерживание общих расходов и устойчивость в долгосрочной перспективе.

45. Полное описание изменений, внесенных в пакет вознаграждения по результатам всеобъемлющего обзора, приводится в приложении VII к настоящему докладу. Были внесены следующие основные изменения:

- a) введение единой шкалы окладов;
- b) установление надбавки на находящегося на иждивении супруга и надбавки для одиноких родителей⁴;
- c) изменение частоты периодического повышения по ступеням;
- d) упорядоченная система субсидирования образования;
- e) пересмотренный пакет надбавок, связанных с работой на местах, включая:
 - i) пересмотр надбавки за мобильность в пользу выплаты для стимулирования мобильности⁴;
 - ii) пересмотр надбавки за работу в трудных условиях;
 - iii) пересмотр дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в пользу надбавки за работу в «несемейных» местах службы;
 - iv) прекращение выплаты надбавки в связи с неполным переездом;
 - f) изменения в праве на получение субсидии на репатриацию;
 - g) прекращение предоставления досрочного отпуска на родину, за исключением мест службы категорий D и E, не подпадающих под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил⁴;

⁴ Элемент, внесенный или пересмотренный Генеральной Ассамблей.

- h) пересмотр пакета выплат в связи с переездом⁴;
- i) новая поощрительная выплата при найме экспертов в узкоспециализированных областях.

46. В рамках оценки пересмотренного пакета вознаграждения Комиссии были представлены данные из многочисленных источников, чтобы облегчить оценку того, были ли достигнуты согласованные цели и желаемые характеристики всеобъемлющего обзора. Эти данные включали отзывы, полученные в ходе опросов организаций общей системы, результаты общесистемного опроса персонала 2019 года и самые последние статистические данные по персоналу общей системы и данные о заявлениях на получение субсидий на образование. Сравнение расходов между пересмотренной и прежней системами было также проведено на основе статистических данных о персонале общей системы за 2019 год, чтобы определить, сопоставимы ли процентные различия между этими двумя системами с первоначальными прогнозами, представленными Генеральной Ассамблее в 2015 году. Дополнительный анализ некоторых элементов, связанных с работой на местах, был проведен на основе статистических данных о сотрудниках общей системы за 2015–2019 годы.

Опрос организаций общей системы

47. Что касается основных характеристик, то большинство организаций считает, что новая система стала более справедливой, простой и прозрачной, чем предыдущая. В частности, многие сочли, что новая структура окладов является более справедливой, поскольку она более эффективно поддерживает принцип равной оплаты за труд равной ценности. Наличие отдельного положения об учете наличия иждивенцев также рассматривалось как улучшение, которое отражает современную практику. Подавляющее большинство респондентов признали, что новую систему субсидирования образования и варианты оплаты переезда проще и легче как объяснить, так и применять на практике.

48. По мнению большинства организаций, пакет вознаграждения продолжает оставаться конкурентоспособным. Некоторые из них, однако, высказали мнение, согласно которому уровни окладов недостаточно конкурентоспособны для привлечения экспертов, особенно в узкоспециализированных областях, или кандидатов более высокого уровня. В то же время о каких-либо свидетельствах проблем с набором и удержанием персонала не сообщалось.

49. Что касается эффективности затрат, то в большинстве организаций отмечено общее сокращение расходов по персоналу, главным образом обусловленное более длительным циклом повышения по ступеням, изменениями в системе субсидирования образования, отменой элемента выплат в связи с неполным переездом и изменениями в предоставлении досрочного отпуска на родину. Организации отметили также, что пересмотренный пакет вознаграждения позволил сократить их административные расходы, в особенности при управлении системой субсидирования образования, предусмотренные которой глобальная скользящая шкала возмещения платы за обучение и сборов в связи с зачислением в учебное заведение и паушальная сумма материальной помощи на оплату расходов на пансион позволили автоматизировать ранее ручной процесс рассмотрения заявлений.

50. По мнению некоторых организаций, несмотря на то, что тенденции в плане текучести кадров выглядели стабильными, сокращение охвата субсидирования образования, пересмотр положений о досрочном отпуске на родину и прекращение выплаты для стимулировании мобильности в местах службы категории Н были восприняты негативно и могли повлиять на вовлеченность сотрудников,

хотя результаты общесистемного опроса персонала этого не показали. Ряд организаций сообщили также, что в некоторых местах службы, особенно относимых по степени трудности условий к категории С, набрать кандидатов с сопоставимой квалификацией было непросто. Однако нет никаких свидетельств того, что это связано с пересмотром системы вознаграждения.

51. Большинство организаций, работающих на местах, сообщили, что пересмотренный пакет вознаграждения был удовлетворительным или несколько лучшим в плане стимулирования службы в местах с трудными условиями и повышенным риском и способствовал перемещению в периферийные места службы. Положительный эффект был обусловлен совокупным воздействием нескольких изменений в элементах, связанных с работой на местах. Они включали увеличение надбавки за работу в трудных условиях для одиноких сотрудников, увеличение надбавки за работу в «несемейных» местах службы для сотрудников нижних классов, имеющих иждивенцев, и новую систему субсидирования образования, которая была более благоприятной для сотрудников в периферийных местах службы, где плата за обучение, как правило, приходится на нижние ступени скользкой шкалы, что дает более высокие ставки возмещения.

52. Относительно степени гибкости нового (2015 года) пакета вознаграждения были высказаны различные мнения. Общее мнение заключалось в том, что система вознаграждения Организации Объединенных Наций нуждается в большей гибкости. Несмотря на это, большинство респондентов подтвердили, что нынешняя система вознаграждения помогает выполнять мандаты их организаций. Дополнительная информация об ответах организаций представлена в приложении V к настоящему докладу.

Общесистемный опрос персонала

53. В общесистемном опросе персонала 2019 года приняли участие 10 065 сотрудников категории специалистов и выше. Основные результаты опроса состояли в том, что общий уровень вовлеченности среди сотрудников категории специалистов и выше был высоким: 82 процента из них чувствовали себя вовлеченными, что несколько ниже результатов, полученных в ходе предыдущего опроса, проведенного в 2013 году (86 процентов). В общей сложности 93 процента респондентов с готовностью приложили бы дополнительные усилия, чтобы помочь своей организации добиться успеха, и 88 процентов указали, что они с гордостью сообщают людям о том, в какой организации они работают (процентные показатели в обоих случаях немного ниже результатов 2013 года, составивших 96 и 90 процентов соответственно). Сотрудники категории специалистов и выше, проработавшие на момент проведения обследования менее двух лет (т. е. поступившие на службу после введения в действие нового пакета вознаграждения)⁵, имеют, как оказалось, самый высокий уровень вовлеченности (86 процентов). Примерно 95 процентов респондентов, относящихся к этой группе, с готовностью приложили бы дополнительные усилия, чтобы помочь своей организации добиться успеха, и 93 процента указали, что они с гордостью сообщают людям о том, в какой организации они работают.

⁵ В общей сложности 825 респондентов (8,2 процента всех опрошенных).

54. Что касается общего мнения относительно нынешней системы вознаграждения, то результаты обследования показали, что почти половина респондентов категории специалистов и выше (44 процента) положительно оценивают нынешнюю систему вознаграждения, а треть (32 процента) — отрицательно⁶. При сравнении пакетов вознаграждения с пакетами других аналогичных организаций⁷ вне системы Организации Объединенных Наций 32 процента респондентов считают, что вознаграждение является конкурентоспособным.

55. Сравнительный анализ результатов опроса показал, что, несмотря на некоторые изменения в восприятии персоналом вознаграждения в период с 2013 по 2019 год, уровень удержания персонала был стабильным. Примерно 76 процентов участников опроса 2019 года заявили, что намерены оставаться в общей системе в ближайшие 12 месяцев, 13 процентов указали, что в идеале хотели бы уйти, а 8 процентов заявили, что намерены уйти. В 2013 году 79 процентов респондентов указали, что намерены оставаться в организации в ближайшие 12 месяцев, примерно 10 процентов заявили, что в идеале хотели бы уйти, а 7 процентов указали, что намерены уйти.

Сравнение расходов

56. В 2015 году Комиссия сообщила информацию об объеме прогнозируемых расходов в связи с введением пересмотренного пакета вознаграждения. На то время считалось, что предложенные изменения в целом будут эффективными в плане затрат, хотя ожидалось, что траектория расходов на отдельные элементы вознаграждения будет различной. На рассмотрение Комиссии была представлена обновленная оценка расходов на 2021 год, подготовленная с использованием новейших статистических данных о персонале. Результат этой оценки представлен в приложении VI к настоящему докладу.

57. В 2015 году Комиссия подсчитала, что переход на единую шкалу окладов приведет к экономии в размере примерно 0,65 процента. Согласно оценке, сделанной на основе обновленных статистических данных о персонале, предполагалось, что расходы на новую систему уменьшатся примерно на 0,36 процента⁸. Разница между этими двумя процентными показателями объясняется решением Генеральной Ассамблеи ввести надбавку для одиноких родителей и разницей в составе персонала согласно использовавшимся для прогнозирования расходов базам данных КСР за 2012 и 2019 годы. В целом, однако, прогнозировавшиеся в 2015 году расходы на единую шкалу окладов оставались в пределах ожидаемых границ.

58. Изменения частоты периодического повышения по ступеням также привели к экономии в пределах прогнозируемых границ. Это было подтверждено результатами сравнения окладов (включая базовый оклад, корректив по месту

⁶ В период проведения обследования федерации персонала общей системы Организации Объединенных Наций разослали по электронной почте письмо, в котором рекомендовали сотрудникам отвечать на некоторые вопросы обследования определенным конкретным образом. По этому поводу в электронном письме, направленном координаторам всех организаций, была выражена обеспокоенность, которую координаторам было предложено довести до сведения сотрудников, однако это могло повлиять на некоторые ответы в опросной анкете.

⁷ При ответе на вопрос, с какими организациями сотрудники сравнивали свой пакет вознаграждения, они указывали вариант «другие международные организации» (72 процента), за которым следовали «организации частного сектора» (58 процентов), «правительственные структуры» (33 процента), «неправительственные организации» (18 процентов) и «самозанятые» (10 процентов).

⁸ В этой оценке не учитываются переходные меры, срок действия которых истекает в 2023 году.

службы и надбавку на супруга) за трехлетний период. В 2015 году ежегодная прогнозируемая экономия за первые три года оценивалась примерно в 0,75 процента⁹. В 2021 году экономия, рассчитанная на основе данных по окладам за период с 2017 по 2019 год, составит примерно 0,71 процента в год. Небольшое различие в процентных показателях также объясняется разницей в составе персонала в разные годы.

59. В отношении надбавок, связанных с работой на местах, наблюдались несколько более существенные различия при сравнении расходов на досрочный отпуск на родину и выплаты для стимулирования мобильности. Это было обусловлено решением Генеральной Ассамблеи увеличить выплату для стимулирования мобильности на 25 процентов с четвертого назначения и на 50 процентов с седьмого назначения, а также ее решением сохранить предоставление досрочного отпуска на родину для мест службы категорий D и E, не охватываемых системой предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил. В остальном прогнозы расходов в значительной степени соответствуют прогнозам расходов, сделанным в 2015 году. Незначительные различия в процентных показателях в связи с надбавками за работу в трудных условиях и в «несемейных» местах службы между 2015 и 2021 годами объясняются различиями в составе персонала и изменениями в размерах надбавок за работу в трудных условиях и «несемейных» местах службы и выплат за работу в опасных условиях.

60. Что касается элементов, связанных с увольнением, то исключение из структуры окладов элемента, связанного с иждивенцами, который в соответствующих случаях составлял примерно 6 процентов, привело к сокращению расходов, связанных с выплатами при увольнении. Была проанализирована статистика по персоналу за период с 2017 по 2019 год, и было подсчитано, что расходы на выплаты при увольнении в организациях общей системы благодаря введению единой шкалы окладов были примерно на 4,1 процента меньше. Кроме того, дополнительная экономия была достигнута благодаря изменениям в графике выплат субсидий на репатриацию. Общая экономия, полученная в результате пересмотра подхода к выплатам при увольнении, составила 10,2 процента по сравнению с ожидавшимся 5,2 процента. Эта разница в значительной степени связана с увеличением числа сотрудников, прекращающих службу за рубежом, не отработав пяти лет.

61. Изменения в системе субсидирования образования были отмечены организациями как положительные в плане простоты и прозрачности. Для оценки бюджетных последствий этих изменений были проанализированы заявления на выплату субсидии на образование в 2015/16 году в 24 организациях и в 2018/19 году в 25 организациях. Новая система предусматривает более высокую ставку возмещения для учебных заведений с умеренными уровнями платы за обучение и, как представляется, благоприятна для сотрудников, работающих в периферийных местах службы. С учетом темпов повышения платы за обучение¹⁰ с 2015 года средняя сумма возмещения по одному заявлению не показала значительной тенденции к росту. Как и ожидалось, количество заявлений на покрытие расходов, связанных с пансионом, значительно снизилось благодаря новому подходу к возмещению таких расходов. В целом, опираясь на совокупность

⁹ В 2015 году сообщалось, что предполагаемая экономия будет составлять в среднем около 1 процента в год в течение пятилетнего периода. В данной оценке сравнивается лишь среднее значение за три года, так как данные по персоналу за 2020 и 2021 годы отсутствовали.

¹⁰ Было установлено, что средние темпы увеличения платы за обучение, рассчитанные в местной валюте, составляют примерно 4 процента в год в период с 2011 года по 2014 год и 3 процента в год в долларовом эквиваленте в период с 2014 года по 2019 год, о чем говорилось в предыдущих исследованиях, проведенных Комиссией.

данных о заявлениях на получение субсидии на образование и ответов организаций с оценкой качественных аспектов, можно сделать вывод, что новая система субсидирования образования соответствует критерию эффективности с точки зрения затрат.

62. В целом сравнение расходов показало, что прогнозы 2015 года остаются действительными по большинству пунктов, предложенных Комиссией. За исключением элементов, измененных Генеральной Ассамблеей, общие расходы на обсуждаемые элементы вознаграждения, как представляется, демонстрируют тенденцию к снижению.

Обсуждение в Комиссии

63. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР подтвердила, что пересмотренный пакет вознаграждения является более равноправным, простым, прозрачным и справедливым, поскольку поддерживает принцип равной оплаты за труд равной ценности. Что касается эффективности затрат, то было отмечено, что, хотя последствия пересмотра системы вознаграждения трудно отделить от последствий других текущих мер или событий, во многих организациях со временем отмечается общее сокращение расходов по персоналу благодаря, в частности, более длительному циклу повышения по ступеням, изменениям в системе субсидирования образования, отмене элемента выплат в связи с неполным переездом и изменениям в предоставлении досрочного отпуска на родину. Административные расходы и рабочая нагрузка по практическому применению таких элементов, как субсидия на образование, были снижены благодаря новой глобальной скользящей шкале и единой паушальной материальной помощи на оплату расходов на пансион, что позволяет повысить степень автоматизации.

64. В целом пересмотренный пакет вознаграждения продолжал оставаться конкурентоспособным, однако в некоторых случаях его возможности в плане конкурентоспособности были ограниченными, например в процессе найма экспертов в узкоспециализированных областях или подбора кандидатов на должности более высокого уровня. Поэтому, по мнению Сети по вопросам людских ресурсов, возможность предоставления дополнительных выплат при найме необходимо сохранить, несмотря на то, что в последние годы она использовалась редко.

65. Что касается надбавок за работу в периферийных местах службы, то, по мнению Сети по вопросам людских ресурсов, они либо улучшились, либо находятся на удовлетворительном уровне в плане стимулирования работы в периферийных местах службы. Причиной этого стало увеличение надбавки за работу в трудных условиях для одиноких сотрудников, увеличение надбавки за работу в «несемейных» местах службы для сотрудников нижних классов, имеющих иждивенцев, и введение новой системы субсидирования образования, которая была более благоприятной для сотрудников в периферийных местах службы, где плата за обучение, как правило, приходится на нижние ступени шкалы. Было упомянуто, что изменения, внесенные в ранее существовавшие положения о досрочном отпуске на родину в местах службы категории С, негативно сказались на сотрудниках и в определенной степени сделали эту категорию мест службы с трудными условиями менее привлекательной. Выплата для стимулирования мобильности сыграла ключевую роль в поощрении перемещения в периферийные места службы. В том же ключе Сеть обратила внимание Комиссии на необходимость активного решения давнего вопроса о корректировке надбавок на иждивенцев.

66. ФАМГС заявила, что пакет вознаграждения должен быть конкурентоспособным, справедливым, равноправным, прозрачным, легким в применении и понятным для заинтересованных сторон, вознаграждать высокие достижения и основываться на принципе, установленном в статье 101 Устава. Согласившись с тем, что наметилось движение к заявленным целям пересмотренного пакета и что сотрудники в целом приветствовали такие инициативы, как пособие для одиноких родителей, ФАМГС отметила, что в некоторых областях изменения пакета вознаграждения привели к тому, что сотрудники сообщают о возросших трудностях. Был упомянут текущий опрос персонала, начатый федерациями для сбора информации о восприятии сотрудниками изменений системы вознаграждения. Предварительная оценка результатов этого опроса показала, что сотрудники ощущают негативное влияние изменений субсидий на образование и частоты периодического повышения по ступеням. В этой связи ФАМГС приветствовала намерение Комиссии подтвердить свои рекомендации Генеральной Ассамблее 2019 года о корректировке скользящей шкалы компенсационных субсидий на образование и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион на основе двухгодичного цикла пересмотра размера субсидий в соответствии с утвержденной методологией. Что касается экономической эффективности, то ФАМГС напомнила, что первоначальная цель реформы заключалась в снижении расходов не посредством сокращения выплат сотрудникам, а благодаря упрощению, повышению эффективности и оптимизации. Федерация отметила также, что следует учитывать длительный и сложный процесс внедрения нового пакета вознаграждения, включая дорогостоящую адаптацию отдельных систем общеорганизационного планирования ресурсов. Хотя оценить и количественно измерить эти проблемы, особенно в отношении последствий в плане затрат, является сложной задачей, ФАМГС высказала мнение, согласно которому важно задокументировать эти области воздействия, уделяя особое внимание «извлеченным урокам». Что касается системы контрактов, то ФАМГС отметила, что любое обсуждение этого вопроса следует оставить до созыва соответствующей рабочей группы. Она обратила внимание Комиссии на ситуацию с надбавками на иждивенцев и отметила, что отсутствие действий со стороны Ассамблеи по их корректировке на протяжении более 10 лет является недопустимым.

67. ККСАМС, согласившись с тем, что в новом пакете вознаграждения были достигнуты справедливость и прозрачность, высказал ряд оговорок в отношении экономической эффективности, поскольку она препятствует конкурентоспособности. Общая система должна стремиться набирать наиболее талантливых кандидатов, предлагая им конкурентоспособные выплаты. Федерация выразила обеспокоенность по поводу эффективности стимулирующих выплат для найма экспертов в узкоспециализированных областях. По ее мнению, такой стимул может не обеспечить компенсацию убытков, понесенных в результате изменения других причитающихся выплат. Она выразила сожаление по поводу прекращения ежегодного повышения по ступеням и ускоренного повышения по ступеням в зависимости от уровня владения языком. Что касается субсидии на образование, то, хотя введение скользящей шкалы было встречено с удовлетворением, обоснованность отнесения некоторых видов платы за обучение к неприемлемым в новом пакете была поставлена под сомнение. Что касается надбавок, связанных с работой в периферийных местах службы, то ККСАМС заявил, что совершенствование причитающихся семьям выплат будет способствовать более эффективному обеспечению гендерному балансу и мобильности. В этой связи он высказал оговорки по поводу прекращения в местах службы категории Н выплаты материальной помощи на оплату расходов на пансион в рамках системы субсидирования образования и выплаты для стимулирования мобильности, а также по поводу прекращения цикла досрочных отпусков на родину в местах службы категорий С, D и E. По его мнению, пересмотр этих решений,

закрепление на постоянной основе других элементов, таких как предоставление надбавки вместо выплаты подъемных, причитающихся при переезде членов семьи в место службы, и рассмотрение возможности увеличения покрытия расходов на проезд и времени на отдых и восстановление сил на родине окажут положительное влияние на персонал и организацию. Он обратился с просьбой о создании рабочей группы для устранения любых недостатков или пробелов в выплатах, связанных с семьей. ККСАМС отметил, что вопрос об удаленной работе или гибком графике работы в связи с пандемией COVID-19 не следует рассматривать в качестве будущей системы организации работы. Гибкий график работы должен предоставляться по выбору сотрудников и не должен навязываться сотрудникам в рамках их системы контрактов.

68. ЮНИСЕРВ отметила, что внедрение нового пакета вознаграждения потребовало дополнительной работы для департаментов людских ресурсов в организациях. Что касается конкретных элементов вознаграждения, то были приведены предварительные результаты опроса сотрудников, проведенного федерациями персонала. Участвовавшие в опросе респонденты были обеспокоены уменьшением частоты повышения по ступеням и были менее удовлетворены новой системой субсидирования образования, применяемой в местах расположения штаб-квартир. Федерация подчеркнула необходимость периодической корректировки скользящих шкал субсидий на образование с учетом роста стоимости обучения. Что касается отмены поощрения за знание языков, то ЮНИСЕРВ поддержала рекомендации, вынесенные Объединенной инспекционной группой в ее докладе по многоязычию (JIU/REP/2020/6), и предположила, что восстановление поощрения за знание языков будет соответствовать этим рекомендациям. Она обратилась к Комиссии с просьбой пересмотреть изменение, касающееся досрочного отпуска на родину, в связи с его негативными последствиями, особенно для сотрудников, работающих в отдаленных местах службы категории С, и предложила Комиссии более подробно изучить связь между вознаграждением и результатами работы.

69. Комиссия, проанализировав данные, представленные организациями, и материалы, полученные в ходе общесистемного опроса персонала, пришла к выводу, что в целом новый пакет вознаграждения, как представляется, соответствует желательным характеристикам и эффективно содействует выполнению мандатов организаций. Новая структура заработной платы была воспринята как более справедливая, поскольку она поддерживает принцип равной оплаты за труд равной ценности. Наличие отдельного положения об учете наличия иждивенцев также рассматривалось как улучшение, отражающее современную практику. Новую систему субсидирования образования и варианты переезда проще и легче как объяснить, так и применять на практике. Было также отмечено, что, хотя одной из важных целей пересмотра вознаграждения было упорядочение и упрощение практического применения окладов и надбавок, обзор был также направлен на выявление и устранение возможного частичного или полного дублирования в старом пакете вознаграждения. Последнее было особенно заметно в изменениях, касающихся единой шкалы окладов, элементов, связанных с переездом, и досрочного отпуска на родину.

70. Изучив отзывы организаций, несколько членов Комиссии отметили, что, хотя большинство организаций в целом положительно оценили пересмотренный пакет вознаграждения, в отношении двух организаций это было не так. Запросив дополнительную информацию у этих организаций, Комиссия выяснила, что одна из них считает систему вознаграждения недостаточно привлекательной для не состоящих в браке сотрудников, а другая полагает, что пересмотренная система в большей степени ориентирована на работу в периферийных местах службы и не обеспечивает достаточной помощи в покрытии расходов, связанных

с образованием, для сотрудников, работающих в местах расположения штаб-квартир. В связи с этим Комиссия напомнила, что для не имеющих семьи сотрудников был произведен ряд фундаментальных улучшений как в плане структуры шкалы окладов, так и надбавок, связанных с работой в периферийных местах службы (надбавка за работу в трудных условиях и выплата для стимулирования мобильности). Комиссия подчеркнула масштабность обзора системы вознаграждения, который был первым в своем роде более чем за 20 лет, и некоторые члены Комиссии вспомнили о долгих и порой трудных обсуждениях, которые имели место в ходе обзора. Таким образом, мнения, высказанные заинтересованными сторонами в отношении периферийных мест службы, могут быть рассмотрены в ходе обычной работы Комиссии по рассмотрению соответствующих вопросов, и в настоящее время было бы преждевременно пытаться адаптировать или корректировать отдельные элементы в отсутствие дополнительной информации.

71. Комиссия обратила свое внимание на отдельные элементы пакета вознаграждения.

Единая шкала окладов и надбавки на иждивенцев

72. Комиссия напомнила о своих обсуждениях, приведших к введению единой шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше, в которой компоненты выплат, связанные с семейным положением, были перенесены из оклада в три новые надбавки: надбавка на супруга, временная надбавка и надбавка для одиноких родителей (последняя введена по просьбе Генеральной Ассамблеи). Было отмечено, что шкала и соответствующие надбавки были введены во всех организациях, и в большинстве из них проблем не возникло.

73. Члены Комиссии подчеркнули важность сохранения принципа Ноблемера в качестве краеугольного камня вознаграждения сотрудников категории специалистов. В этой связи Комиссия отметила недавние изменения в управлении разницей, направленные на обеспечение более жесткой привязки окладов общей системы к окладам гражданской службы — компаратора. Комиссия подтвердила также, что пересмотренная периодичность повышения по ступеням в большей степени сопоставима с периодичностью повышения ставок окладов базовой Общей шкалы в Соединенных Штатах и с мировой практикой в области вознаграждения. Кроме того, Комиссия напомнила о своем предложении, согласно которому экономия, полученная в результате изменения периодичности повышения по ступеням, может быть использована для финансирования расходов на стимулирование труда в рамках системы служебной аттестации и учета служебных заслуг.

74. Что касается предлагаемого восстановления поощрения за знание языков, то Комиссия, подчеркнув ценность многоязычия в организациях, считает, что его можно поощрять и другими способами, например не зачитываемыми для пенсии денежными или неденежными премиями или наградами. В этой связи было отмечено, что, хотя большинство организаций предлагают сотрудникам бесплатные языковые курсы, только одна организация до проведения обзора применяла ускоренное повышение по ступеням в зависимости от уровня владения языком, и то лишь для ограниченного числа должностей. Таким образом, оказалось, что отмена этого вида поощрения никак не повлияла на инициативы по многоязычию в рамках общей системы. Некоторые члены Комиссии предложили включить вопрос о многоязычии в будущую программу работы Комиссии для дальнейшего обсуждения.

75. В связи с тем, что была выражена обеспокоенность по поводу трудностей с наймом экспертов в узкоспециализированных областях, было отмечено, что в рамках пересмотра пакета вознаграждения была утверждена поощрительная выплата для содействия найму таких экспертов. Хотя положения об использовании этой поощрительной выплаты были включены в соответствующую политику нескольких организаций, в 2019 году лишь одна организация сообщила Комиссии о такой выплате. Несколько организаций указали, что они планируют внедрить поощрительную выплату при найме, чтобы удовлетворить свои потребности.

76. Комиссия обсудила степень достижения намеченных характеристик пересмотренной системы вознаграждения. Что касается изменений окладов и надбавок на семью, то было отмечено, что система стала не только более современной, справедливой, простой и прозрачной, но и более эффективной в плане затрат. Она отметила, что оценка разницы в расходах между нынешней и предыдущей системами сопоставима с прогнозами расходов, представленными Генеральной Ассамблее до внедрения новой системы.

Система субсидирования образования

77. Комиссия согласилась с тем, что введение скользящей шкалы и паушального формата материальной помощи на оплату расходов на пансион достигло цели, состоящей в том, чтобы сделать систему субсидирования образования более простой и прозрачной, легкой в применении и понятной. Данные по заявлениям, собранные до и после внедрения новой системы субсидирования образования, и ответы на анкету, полученные от организаций общей системы, показали, что изменения в целом сработали так, как предполагалось и как было задумано. Большинство организаций сообщили о снижении административного бремени благодаря упрощению и упорядочению предоставления субсидии.

78. Было отмечено, что при разработке глобальной единой шкалы в рамках пересмотренной системы субсидирования образования с более высоким верхним пределом высказывались некоторые опасения. Тем не менее, в данных по заявлениям не было никаких свидетельств того, что сотрудники выбирали для своих детей более дорогостоящие учебные заведения. Напротив, анализ данных по заявлениям показал, что, судя по всему, при выборе сотрудниками общей системы учебных заведений для своих детей предпочтение, по возможности, отдавалось менее дорогостоящим вариантам.

79. Члены Комиссии отметили, что сокращение числа допустимых расходов может оказать более значительное влияние на расходы, покрываемые сотрудниками, чьи дети посещают школы с более низкой платой за обучение. Следовательно, более высокие ставки возмещения, применяемые к заявлениям с более низкими суммами, представляются оправданными с точки зрения обеспечения справедливости. Кроме того, было отмечено, что снижение ее общего объема расходов на систему было обусловлено двумя изменениями. Они включали: а) упорядочение предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион, при этом право на ее получение ограничивается сотрудниками в периферийных местах службы с детьми, обучающимися на начальном и среднем уровнях; и б) сокращение числа поездок на учебу только до одной поездки в оба конца на одного получателя материальной помощи на оплату расходов на пансион. Средний размер обычной субсидии на образование в расчете на одно заявление, включая материальную помощь на оплату расходов на пансион и сметные расходы на проезд, в рамках новой системы увеличился более низкими темпами, чем средний оценочный темп роста стоимости образования в течение трех учебных годов, в отношении которых проводился анализ.

80. Хотя некоторые сотрудники могут быть не удовлетворены или не полностью согласны с пересмотренной системой, особенно те, кто работает в местах службы категории Н, или те, у кого дети учатся в высших учебных заведениях, было отмечено, что в ходе всеобъемлющего обзора были достигнуты компромиссы, обусловленные поиском соответствующего баланса между упрощением и справедливостью и другими желаемыми целями. Таким образом, несмотря на то, что за функционированием пересмотренной системы субсидирования образования необходимо будет внимательно следить в течение определенного времени, большинство считает пересмотренную систему более прозрачной, простой и упорядоченной по сравнению с предыдущей системой.

81. Что касается нового механизма корректировки размера субсидии на образование, то было отмечено, что пересмотренный подход, при котором больше не учитывается распределение заявлений, а используются только темпы изменения платы за обучение и расходов на пансион, оказался надежным, значительно менее трудоемким и более целесообразным для достижения целевого уровня возмещения при устранении потенциального эффекта спирали и обеспечении большей прозрачности. Кроме того, эффективность была достигнута благодаря отсутствию необходимости для организаций собирать и представлять данные о заявлениях для анализа раз в два года, а для Комиссии — пересматривать верхние пределы размера субсидий для нескольких зон.

82. Некоторые участники отметили, что пересмотренная система считается более благоприятной для сотрудников в периферийных местах службы и что можно было бы уделить больше внимания сотрудникам в местах службы категории Н. Члены Комиссии, однако, напомнили, что пересмотренная система субсидирования была разработана с целью облегчения перемещения персонала в периферийные места службы и, следовательно, нынешние положения о материальной помощи на оплату расходов на пансион способствуют достижению этой цели. Была достигнута договоренность продолжить рассмотрение этого вопроса, учитывая относительно недолгое время функционирования новой системы.

Элементы, связанные с периферийными местами службы и переездом

83. Комиссия отметила, что ответы организаций на анкету в части, касающейся отдельных элементов, связанных с периферийными местами службы, были в основном положительными или нейтральными и что никакого негативного влияния на способность организаций набирать или удерживать персонал в периферийных местах службы отмечено не было. Это относится к надбавке за работу в трудных условиях, надбавке за работу в «несемейных» местах службы и выплате для стимулирования мобильности. Анализ данных показал также, что доля женщин в местах службы категорий А–Е в период с 2015 года по 2019 год увеличилась с 37,5 до 40,3 процента. Комиссия отметила также, что уровень вовлеченности сотрудников категории специалистов и выше в периферийных местах службы, составляющий 86 процентов, был относительно выше, чем общий уровень вовлеченности этой категории сотрудников. В то же время Комиссия признала, что уровень вовлеченности сотрудников в общей системе Организации Объединенных Наций определяется многими факторами, помимо вознаграждения, такими как миссии, возложенные на соответствующие организации.

84. Комиссия отметила, что упорядочение и упрощение некоторых дублирующих элементов предыдущего пакета вознаграждения, связанных с периферийными местами службы и переездом, не оказали негативного воздействия. Она отметила, что прекращение выплаты надбавки в связи с неполным переездом, которая ранее выплачивалась в течение пяти лет работы в любом месте службы,

и паушальной части субсидии за второй месяц при назначении на службу на два года и более не вызвало каких-либо заметных проблем. В этой связи ответы организаций показали, что пересмотренные и упрощенные элементы, связанные с переездом и включающие поездки в связи с переездом, перевозку имущества в связи с переездом и субсидии на обустройство, удовлетворяют потребности организаций экономически эффективным образом и что они обеспечивают определенную гибкость, в частности благодаря возможности получения максимальной паушальной суммы вместо перевозки имущества в связи с переездом.

85. Комиссия, отметив некоторые мнения относительно прекращения выплаты для стимулирования мобильности для сотрудников, переезжающих в места службы категории Н, не увидела никаких признаков того, что организации сталкиваются с какими-либо значительными трудностями при наборе сотрудников в такие места службы, которые, как правило, имеют другие преимущества, в частности более высокое качество жизни, более качественное образование или более широкие возможности для работы супругов. Что касается мнений организаций и сотрудников по конкретным аспектам, таким как досрочный отпуск на родину, Комиссия напомнила о своих предыдущих соображениях относительно предполагаемого пересечения функций досрочного отпуска на родину и отпуска для отдыха и восстановления сил. Комиссия отметила также вопросы, поднятые в связи с поддержкой семей сотрудников, работающих в трудных условиях. Она отметила, что на заданный в ходе общесистемного опроса персонала вопрос о том, согласились бы сотрудники на назначение в место службы с трудными условиями категорий D или E, 36 процентов сотрудников категории специалистов и выше ответили отрицательно. Три главные причины, названные этими сотрудниками, связаны с семейными обстоятельствами, а не с элементами вознаграждения (влияние на детей — 55 процентов; влияние на супругу(а) — 51 процент; и влияние на семью в целом — 50 процентов). Комиссия пришла к выводу, что эти вопросы могут быть рассмотрены в надлежащее время.

86. Комиссия рассмотрела также результаты анализа разницы в расходах между элементами предыдущей и пересмотренной системы вознаграждения, связанными с периферийными местами службы, на основе статистических данных КСР по персоналу за 2019 год (см. приложение II). Комиссия отметила, что после учета повышения с 2015 года размера некоторых надбавок, связанных с периферийными местами службы, процентная разница в расходах между двумя системами в основном соответствует информации, представленной Генеральной Ассамблее в 2015 году, за исключением тех элементов, которые были пересмотрены Ассамблеей, как в случае с выплатой для стимулирования мобильности. В других случаях любые незначительные различия можно объяснить разницей в кадровом составе, что связано с использованием статистических данных о персонале, использованных для оценки в 2015 году (КСР 2012) и текущей оценки (КСР 2019).

87. Комиссия пришла к выводу, что, исходя из имеющейся информации, пересмотренная система вознаграждения не повлияла на способность организаций набирать и удерживать персонал в периферийных местах службы. Данные показали, что в период с 2015 года по 2019 год доля сотрудников, имеющих иждивенцев, и не имеющих семьи сотрудников в местах службы категорий А–Е оставалась стабильной. За тот же период доля женщин в местах службы категорий А–Е неуклонно росла с 37,5 до 40,3 процента, и Комиссия отметила многочисленные усилия организаций по обеспечению гендерного паритета. Отметив замечания некоторых организаций о сложности оценки влияния какого-либо одного элемента на набор и удержание персонала, Комиссия согласилась с тем, что отсутствие своевременных и более качественных данных, имеющих отношение к такой оценке, является проблемой, требующей решения. Она отметила, что

только три организации смогли предоставить данные о заявлениях сотрудников о направлении в места службы категорий Н и А–Е. Такие данные важны для более надежного количественного анализа и принятия более обоснованных решений, а их отсутствие является проблемой, которую организации должны решить в приоритетном порядке.

88. Некоторые организации представили предложения по возможному совершенствованию системы вознаграждения, в том числе в отношении условий удаленной и не привязанной к конкретному месту работы, что, по их мнению, может потребовать внесения корректировок в систему вознаграждения и/или основные положения о системе контрактов. Комиссия выразила мнение, согласно которому в настоящее время любые подобные соображения были бы преждевременными, отметив, что вопрос о системе контрактов включен в программу ее работы.

89. Комиссия отметила, что, согласно более широкой оценке большинства организаций, пересмотренный пакет вознаграждения стимулирует работу в местах службы с трудными условиями и повышенным риском и способствует мобильности. В связи с этим Комиссия убеждена, что в пересмотренной системе в части, касающейся элементов, связанных с периферийными местами службы и переездом, был достигнут баланс между множеством противоречивых требований и что она представляет собой улучшение по сравнению с предыдущей системой. По мнению Комиссии, оценка показала, что характеристики, которые она установила для обзора, были обеспечены экономически эффективным образом в отношении элементов, связанных с периферийными местами службы в целом. Комиссия постоянно стремится к совершенствованию системы по мере необходимости, основываясь на отзывах организаций и федераций персонала, и любые поднятые вопросы могут быть рассмотрены в ходе ее регулярно проводимых обзоров по соответствующим темам.

Выплаты при увольнении

90. Комиссия отметила, что влияние изменений на выплаты при увольнении было в основном естественным следствием внедрения единой шкалы окладов. Прекращение учета семейного положения при определении окладов сотрудников категории специалистов позволило устранить непреднамеренное дублирование, когда в рамках предыдущей системы разница в чистом вознаграждении в зависимости от семейного положения автоматически распространялась на все надбавки, установленные в процентах от оклада. Что касается субсидии на репатриацию — подтвержденной в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в родной стране и покидающим по увольнении страну своего последнего места службы, — то в качестве одного из требований для возникновения права на ее получение был введен пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет. Пороговый стаж был введен с соблюдением приобретенных прав состоящих на службе сотрудников. Комиссия отметила, что устранение двойной дифференциации при выплате субсидий на репатриацию упростило пакет вознаграждения. Кроме того, благодаря введению необходимого порогового стажа службы за рубежом продолжительностью в пять лет он стал более устойчивым в долгосрочной перспективе. Комиссия была информирована о том, что, хотя большинство организаций не столкнулись с какими-либо проблемами при внедрении изменений, связанных с выплатами при увольнении, в течение переходного периода необходимо провести дополнительную работу по адаптации их систем планирования общеорганизационных ресурсов, обновлению правил и положений о персонале и управлению двойной системой предоставления субсидий на репатриацию.

Общие выводы Комиссии

91. Комиссия отметила, что на основе анализа анкет, представленных организациями, и выводов, сделанных на основе других данных, желаемые характеристики обзора вознаграждения в целом были выполнены и что новый пакет вознаграждения способствовал реализации мандатов организаций. Как подтверждают имеющиеся данные, многие элементы нового пакета были более упорядоченными и, как ожидается, будут устойчивыми. В целом система вознаграждения по-прежнему оставалась конкурентоспособной, позволяя организациям привлекать оптимальное сочетание квалификации, компетентности и разнообразия.

92. Комиссия подошла к пересмотру системы вознаграждения как к единому целому, которое является результатом консенсуса по отдельным элементам. Комиссия подчеркнула, что при проведении любого обзора такого масштаба возникновение вопросов в отношении отдельных элементов неизбежно, однако важно сосредоточиться на обзоре во всей его полноте при том понимании, что отдельные конкретные элементы могут быть со временем скорректированы или доработаны. В целом было выражено мнение, что пересмотренный пакет вознаграждения в целом является значительным улучшением и функционирует так, как было задумано. Введение единой шкалы окладов и исключение из нее элементов, связанных с иждивенцами, устранило возможность нежелательного или непреднамеренного частичного дублирования других надбавок и сделало систему вознаграждения современной, справедливой, транспарентной, простой в управлении и более понятной для заинтересованных сторон. Система субсидирования образования обеспечила простоту в управлении и общую экономическую эффективность, а пересмотренные компоненты вознаграждения, связанные с периферийными местами службы, соответствовали своему назначению, были упорядочены и упрощены и стимулировали географическую мобильность и службу в местах с трудными условиями.

93. В ходе проводимых ею различных обзоров Комиссия постоянно стремилась к улучшению различных аспектов системы вознаграждения. Некоторые элементы пакета вознаграждения подлежат также регулярному пересмотру Комиссией. Отметив ряд опасений, высказанных в ходе оценки, Комиссия подчеркнула, что дальнейшее уточнение и доработка любых элементов является непрерывным процессом и что любые опасения, высказанные участниками, могут быть более подробно обсуждены в ходе этих обзоров¹¹.

94. Комиссия признала, что надежные данные остаются важнейшим компонентом, необходимым для того, чтобы она могла принимать решения на основе фактических данных и проводить оценку качества. В связи с этим она вновь призвала организации к сотрудничеству в своевременном представлении данных. Отметив тенденцию к росту числа ответов на проводимый среди организаций опрос, она далее подчеркнула сохраняющуюся необходимость улучшения связи с организациями общей системы по этому вопросу.

¹¹ Данные о периодичности и графике пересмотра соответствующих элементов в соответствии с решениями Комиссии содержатся в приложении IV к годовому докладу Комиссии за 2016 год (A/71/30).

Решения Комиссии

95. Комиссия постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее, что, судя по результатам оценки, цели всеобъемлющего обзора пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше были достигнуты;

б) информировать Генеральную Ассамблею о том, что, поскольку некоторыми организациями и федерациями персонала могли быть подняты любые соответствующие вопросы, в том числе связанные с периферийными местами службы, Комиссия изучит их в рамках своего обычного графика рассмотрения соответствующих пунктов;

с) вновь подчеркнуть важность своевременного сбора качественных данных, касающихся людских ресурсов, с тем чтобы более эффективно содействовать оценке и принятию решений на основе фактических данных.

Е. Вопросы коррективов по месту службы: доклад о ходе проведения базовых обследований 2021 года в местах расположения штаб-квартир и повестка дня сорок третьей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

96. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи на своей девяносто первой сессии рассмотрела доклад сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы. Комиссия, в частности, рассмотрела основные выводы и рекомендации Консультативного комитета, касающиеся как методологических предложений по совершенствованию методики составления индекса корректива по месту службы, так и оперативных вопросов, связанных с проведением базовых обследований 2021 года в местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, округ Колумбия, которые традиционно проводятся первыми в новом цикле. После тщательного обсуждения и с учетом мнений представителей организаций и федераций персонала Комиссия приняла решение одобрить все рекомендации Консультативного комитета, содержащиеся в докладе, как они изложены ниже.

Решения Комиссии

В отношении составления индекса корректива по месту службы

97. Комиссия рассмотрела рекомендации своего Консультативного комитета и постановила, что секретариату следует:

а) продолжать применять для расчета агрегированного компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) формулу модифицированного многомерного индекса Уолша, основанную на использовании общих весов расходов;

б) использовать для определения общих весов расходов измененный набор мест службы, включающий Бангкок, Вашингтон, округ Колумбия, Вену, Женеву, Лондон, Мадрид, Монреаль, Найроби, Нью-Йорк, Париж и Рим;

с) продолжить в будущем проведение дальнейших исследований, касающихся составления агрегированного на высшем уровне индекса стоимости жизни и связанных с ним вопросов, включая влияние на изменение индекса корректива по месту службы с течением времени, с целью определить, можно ли

использовать более подходящую формулу индекса с учетом контекста применения индекса корректива по месту службы;

d) продолжать применять нынешний подход к пересмотру индекса арендной платы с использованием прогнозного коэффициента, рассчитываемого на основе рыночных данных об арендной плате, предоставляемых Международной службой по вопросам вознаграждений и пенсий, поскольку этот подход в большей степени привязан к целям системы коррективов по месту службы;

e) внести изменения в нынешний подход к учету расходов на крупную бытовую технику в индексе корректива по месту службы, заключающиеся как в исключении из состава расходов, производимых в долларах США, фиксированной суммы, представляющей собой расходы в долларах США на крупную бытовую технику, так в изменении соответствующих частей раздела, посвященного расходам на жилье, в анкете обследования расходов персонала, с тем чтобы респонденты могли указывать, были ли расходы на крупную бытовую технику понесены ими в месте службы или вне места службы;

f) исключить из анкеты обследования расходов три остающиеся позиции о расходах, относимых к категории «Прочие расходы на жилье»;

g) продолжать использовать нынешний метод расчета индекса расходов на домашние услуги для мест службы группы I, основанный на сопоставлении расходов, и продолжить проведение дальнейших исследований для оценки целесообразности использования данных о рыночных ценах для расчета индекса расходов на домашние услуги для мест службы группы I с учетом практических и методологических ограничений, связанных с применением такого подхода;

h) изменить порядок учета расходов на домашние услуги для мест службы группы II и привести его в соответствие с подходом, применяемым для мест службы группы I, для чего выделить такие расходы из совокупного компонента расходов на жилье и включить их в качестве отдельной базовой категории в состав компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) индекса корректива по месту службы, а также учитывать при исчислении индекса расходов на домашние услуги как услуги, предоставляемые в течение неполного рабочего дня, так и услуги, предоставляемые в течение полного рабочего дня;

i) включить расходы на дополнительное медицинское страхование в расчет индекса корректива по месту службы.

В отношении оперативных аспектов организации проведения обследований цикла 2021 года

98. Комиссия постановила:

a) утвердить предлагаемый список товаров и услуг и их характеристики при условии, что в него могут вноситься незначительные изменения до составления его окончательного варианта перед началом цикла обследований 2021 года, и предоставить секретариату определенную свободу действий в отношении внесения, при необходимости, изменений в список товаров и услуг и описание их характеристик на протяжении этого цикла;

b) утвердить предлагаемые общие руководящие принципы выбора торговых точек как для мест расположения штаб-квартир, так и для конкретных групп продуктов, с учетом того, что секретариат может внести в них дополнительные уточнения до начала цикла обследований 2021 года;

с) поручить секретариату завершить переработку инструментов обследования в целях их использования в ходе проведения обследований цикла 2021 года с учетом предложений и замечаний, высказанных в ходе обсуждения, а также реалистичных отзывов, полученных после тестирования анкеты о расходах персонала, и использовать для сбора данных о ценах в ходе базовых обследований в рамках цикла обследований 2021 года как справочник по ценам, так и пакет «решений для проведения обследований»;

d) использовать для мест службы, в которых не достигается требуемая точность, предписанная Комитетом, вместо структуры расходов, определяемой на основе анкеты о расходах домашних хозяйств, нынешние общие веса, пересчитанные с использованием индексов потребительских цен;

e) сохранить нынешний подход к определению весов, основанный на учете структуры расходов домашних хозяйств, для расчета весов, используемых для расчета агрегированного индекса расходов в месте службы (исключая расходы на жилье);

f) распределить расходы высокоуровневых категорий «Продукты питания», «Безалкогольные напитки» и «Алкогольные напитки» по отдельным базовым составляющим с использованием весов, заложенных в расчеты национальных индексов потребительских цен;

g) утвердить процедуры и руководящие принципы проведения базовых обследований 2021 года, указанные в докладе Консультативного комитета;

h) утвердить критерии базовых обследований стоимости жизни 2021 года во всех местах расположения штаб-квартир (Вена, Женева, Лондон, Мадрид, Монреаль, Нью-Йорк, Париж и Рим) и в Вашингтоне, округ Колумбия, с учетом возможного влияния продолжающейся пандемии COVID-19;

i) обратиться к организациям и федерациям персонала с призывом к активному сотрудничеству с секретариатом через созданные местные комитеты по обследованию для обеспечения успешного проведения обследований.

99. На своей девяносто второй сессии Комиссия рассмотрела также доклад секретариата о ходе реализации утвержденной методологии, процедур и руководящих принципов, касающихся цикла обследований стоимости жизни 2021 года, как указано выше. В докладе освещались подготовительные мероприятия, включая окончательную доработку анкеты для обследования расходов персонала и других инструментов обследования, разработку специального микросайта для поддержки обследования, разработку новой комплексной системы управления данными, стратегию секретариата по активизации участия персонала в обследованиях и его план проведения предшествующих обследованию консультаций с местными комитетами по обследованию в соответствующих местах службы. В докладе представлена также обновленная информация об обследовании цен в Нью-Йорке, которое было успешно проведено в июле 2021 года при полном сотрудничестве с местными комитетами по обследованию в Нью-Йорке на всех этапах планирования и проведения обследования. Перед проведением обследования цен секретариат совместно с местными комитетами по обследованию оценил критерии проведения обследования на основе фактической информации, собранной из ряда поддающихся проверке источников, и пришел к выводу о возможности проведения обследования цен в Нью-Йорке в запланированные сроки. Итоги обсуждения на девяносто второй сессии содержатся в докладе о работе этой сессии.

100. На своей девяносто второй сессии Комиссия постановила:

- а) принять к сведению представленную секретариатом информацию о ходе подготовки к циклу обследований 2021 года;
- б) обратиться к организациям и федерациям персонала с призывом к продолжению сотрудничества в рамках созданных местных комитетов по обследованию в целях содействия успешному проведению базовых обследований стоимости жизни и утвердить график их проведения;
- в) просить секретариат провести исследования о целесообразности установления соотношения уровней стоимости жизни между Женевой и Берном, а также между Римом и Туринном и Триестом;
- д) утвердить предлагаемую повестку дня сорок третьей сессии Консультативного комитета.

Г. Выплата для стимулирования мобильности: обзор цели, результативности и эффективности

101. В 2015 году в контексте обзора пакета вознаграждения сотрудников общей системы Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее вместо прежней надбавки за мобильность ввести выплату для стимулирования мобильности, предусматривающую ежегодные выплаты в течение периода не более пяти лет при работе в одном и том же месте службы, с тем чтобы побудить персонал переходить на работу в периферийные места службы. Критерии приобретения права на получение этой выплаты не изменились за исключением того, что она больше не выплачивается сотрудникам, работающим в местах службы категории Н. Выплата для стимулирования мобильности была введена с 1 июля 2016 года в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи.

102. В ходе обсуждений в рамках обзора пакета вознаграждения Комиссия отметила, что мобильность должна диктоваться требованиями работы, связанными с международным характером организаций общей системы Организации Объединенных Наций. В этой связи Комиссия постановила провести пересмотр выплаты для стимулирования мобильности через пять лет после ее введения с целью заново оценить потребность в этой выплате в ожидании того, что к этому времени во всех организациях общей системы сформируется культура мобильности (A/70/30, пункты 427–432).

103. В своей резолюции 74/255 Генеральная Ассамблея отметила пункт 144 доклада Комиссии (A/74/30), в котором говорится о запланированном ею проведении пересмотра выплаты для стимулирования мобильности в 2021 году, и настоятельно призвала Комиссию провести тщательный анализ цели, результативности и эффективности нынешней программы стимулирования мобильности с точки зрения побуждения персонала переводиться в периферийные места службы и представить подробную информацию о результатах этого анализа в ее докладе за 2021 год. Ассамблея рекомендовала также организациям общей системы Организации Объединенных Наций рассмотреть вопрос о применении альтернативных административных мер, включая нефинансовые формы поощрения, в целях стимулирования мобильности персонала.

104. В ответ на просьбу Ассамблеи Комиссии была представлена информация о мнениях организаций по поводу выплаты для стимулирования мобильности в контексте вышеуказанных элементов. Эта информация, собранная с помощью анкетного опроса, на который ответили 26 организаций общей системы, включала статистические данные, касающиеся уровня географической мобильности,

а также анализ сохраняющейся потребности в выплате для стимулирования мобильности и ее актуальности для укрепления культуры мобильности в общей системе.

105. Большинство организаций отметили, что выплата для стимулирования мобильности способствует географической мобильности и эффективности организации, а также производительности и результативности деятельности по осуществлению программ. Организации, работающие на местах, в частности, подчеркнули, что поощрение мобильности позволяет им выполнять свои мандаты. Почти все организации сочли выплату для стимулирования мобильности инструментом для привлечения талантливых сотрудников, управления ими, а также их профессионального развития, назначения и удержания.

106. Что касается политики и практики организаций, то обзор показал увеличение числа организаций, сообщивших о наличии официальной системы мобильности, причем с 2012 года этот показатель вырос на 89 процентов.

107. В 2013 и 2019 годах Комиссия проводила общесистемные опросы персонала с целью выяснения мнения сотрудников о пакете вознаграждения. В 2019 году 78 процентов респондентов указали, что они получают выплату для стимулирования мобильности или знают о ней. В том же году 65 процентов респондентов указали, что они являются мобильными, т. е. непрерывно работали в двух или более местах службы в течение одного года или более, что на 11 процентов больше, чем в 2013 году. К категории мобильных относятся 49 процентов респондентов в местах расположения штаб-квартир, тогда как в периферийных местах службы к этой категории был отнесен 81 процент респондентов. В общей сложности 63 процента сотрудников, принявших участие в опросе, сообщили, что они хотели бы перейти в другое место службы в течение двух лет. Было отмечено, что 16 процентов респондентов указали, что они отклонили предложение должности в другом месте службы, причем наиболее часто называемой причиной была убежденность в том, что переезд создаст трудности для самих сотрудников или их семей.

108. В 2019 году среднее количество назначений составило 1,73, что практически не изменилось по сравнению с 2015 годом, когда этот показатель составил 1,75. Уровень мобильности в общей системе различен. Например, среднее количество назначений в Организации Объединенных Наций и ее фондах и программах варьируется от 1,00 (ЮНОПС) до 3,46 (ВПП). Среди специализированных учреждений, имеющих отделения на местах, среднее количество назначений варьировалось от 1,00 (МФСР) до 1,65 (МОТ).

109. Поддержание готовности сотрудников переводиться в другие места службы может стать еще более актуальным в условиях после пандемии COVID-19, поскольку организации продолжают осуществлять деятельность, направленную на содействие достижению целей в области устойчивого развития (нормотворческую, связанную с развитием, гуманитарную, связанную с поддержанием мира), особенно в местах с повышенным риском.

110. Организации отметили, что для стимулирования мобильности они применяют и другие административные подходы, например стимулируют мобильность как возможность получения разнообразного опыта и содействия развитию карьеры и профессиональному развитию.

Обсуждение в Комиссии

111. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что во время проведения всеобъемлющего обзора вознаграждения пятью годами ранее организации были твердо убеждены в том, что выплата для стимулирования мобильности является

адекватным и необходимым кадровым инструментом. В ряда организаций имелись обязательные и/или управляемые системы мобильности, однако в других организациях таких систем не было, но не из-за отсутствия у них приверженности мобильности, а скорее из-за действующих в них моделей функционирования. При этом организации предпринимали также усилия по использованию других, неденежных мер, таких как изменение политики или укрепление связей между мобильностью и продвижением по службе, в целях дальнейшего стимулирования культуры мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций. По твердому мнению Сети, выплата для стимулирования мобильности не только хорошо выполнила свою задачу, но и по-прежнему актуальна и необходима. Пандемия COVID-19 существенно затруднила свободное перемещение между странами и сделала переезд значительно более сложным и обременительным. В этих условиях мотивация и готовность персонала к мобильности в ближайшие годы могут быть существенно снижены, поскольку нормализация ситуации может занять некоторое время.

112. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что целью введения выплаты для стимулирования мобильности были не столько единовременные географические перемещения, сколько стимулирование постоянной мобильности на протяжении всей карьеры сотрудника, а также поощрение перемещения в периферийные места службы. Оперативные потребности организаций, работающих на местах, включали плавную ротацию персонала во всех категориях мест службы, особенно если сотрудники находились на этапах жизни, когда постоянная мобильность означала дополнительные ограничения с учетом меняющейся семейной ситуации. Эта выплата послужила также важным инструментом удержания персонала в рамках ротации. В этой связи организации поддержали выводы, представленные секретариатом, и сочли выплату для стимулирования мобильности мощным инструментом, который в ближайшие годы следует сохранить в его нынешней форме и нынешних объемах, при этом организации поддержали проведение очередного обзора через пять лет.

113. ФАМГС обратила внимание на отсутствие последовательного и единого понимания определения мобильности в рамках общей системы. Она рекомендовала Комиссии учитывать, что требования к мобильности персонала различаются в зависимости от мандатов, размера, оперативных потребностей, программ и деятельности организаций, и поддержала идею проведения обзора выплаты для стимулирования мобильности через пять лет для повторной оценки необходимости такой выплаты с расчетом на то, что к тому времени во всех организациях общей системы, в частности в организациях, имеющих отделения на местах, будет полностью развита культура мобильности.

114. ККСАМС приветствовал введение в 2016 году выплаты для стимулирования мобильности вместо надбавки за мобильность в целях стимулирования мобильности сотрудников. Он подтвердил важность этой выплаты для формирования культуры мобильности в общей системе и приветствовал принятое Генеральной Ассамблеей в 2015 году решение об увеличении сумм начиная с четвертого переезда сотрудника. ККСАМС подтвердил важность наличия в организациях системы, определяющей политику в области мобильности, обусловленной потребностями организаций. Он выразил сожаление в связи с тем, что выплата для стимулирования мобильности больше не выплачивается сотрудникам, работающим в местах службы категории Н. По его мнению, эта выплата, предоставляемая только сотрудникам в местах службы категорий А–Е, не стимулирует переход в места службы категории Н и противоречит цели стимулирования мобильности персонала независимо от классификации места службы. По этой причине ККСАМС обратился к Комиссии с просьбой рассмотреть возможность

возобновления выплаты для стимулирования мобильности для мест службы категории Н.

115. ЮНИСЕРВ заявила, что выплата для стимулирования мобильности соответствует своему назначению, и отметила, что, судя по ответам, полученным в ходе опроса персонала, проведенного федерациями персонала для сбора мнений сотрудников о пакете вознаграждения, большинство сотрудников удовлетворены выплатой для стимулирования мобильности. ЮНИСЕРВ была бы признательна за проведение обзора мест службы категории Н в Европейском союзе в целях возможного устранения некоторых несоответствий, связанных с этим вопросом, и особо отметила, что по крайней мере в одном из этих мест службы в Европейском союзе по-прежнему проводится операция по поддержанию мира и что сотрудники находятся в неблагоприятном положении, поскольку не имеют права на получение выплаты для стимулирования мобильности в местах службы категории Н. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что мобильность, включая географическую мобильность, должна поощряться и стимулироваться повсеместно. Считать, что сотрудников нужно стимулировать только для того, чтобы они переезжали в периферийные места службы, было бы несколько неискренне. Сотрудники на местах могут быть не всегда заинтересованы в переводе в место службы категории Н, особенно если это негативно скажется на их финансовом положении. Этот заложенный в систему негативный стимул может иметь отрицательные последствия для эффективного выполнения мандата, поскольку организации лишают себя сотрудников с ценным опытом работы на местах, возвращающихся в места расположения штаб-квартир. По мнению ЮНИСЕРВ, необходимо и далее производить эту выплату, которая способствует формированию культуры мобильности в системе Организации Объединенных Наций, при этом она отметила, что инициативы по изменению культуры часто представляют собой многолетние проекты. По ее мнению, перемещение сотрудников между подразделениями на местах и в штаб-квартирах не только позволит создать более разносторонние и квалифицированные кадровые ресурсы, но и сформирует культуру Организации Объединенных Наций, которая будет в большей степени ориентирована на работу на местах и в которой имеются сотрудники, обладающие глубоким пониманием потребностей периферийных мест службы, которое позволяет обеспечить максимально эффективную и действенную поддержку.

116. Комиссия напомнила, что во время всеобъемлющего обзора пакета вознаграждения, который ранее включал надбавку за мобильность, она обсуждала вопрос о том, следует ли стимулировать мобильность. Она рекомендовала ввести фиксированную сумму выплаты для стимулирования перемещения в периферийные места службы и согласилась заново оценить потребность в ней через пять лет в ожидании того, что к этому времени во всех организациях общей системы сформируется культура мобильности. Комиссия отметила, что в то время Генеральная Ассамблея приняла решение увеличить размер надбавки на 25 процентов для назначений с четвертого по шестое и на 50 процентов для седьмого и дальнейших назначений сотрудников.

117. Комиссия отметила, что организации указали на необходимость этой выплаты и считают ее существенно важной для выполнения своих мандатов, и указала, что выплата для стимулирования мобильности является эффективным инструментом для привлечения талантливых сотрудников в периферийные места службы и повышения культуры мобильности в организациях общей системы. Покинуть семью и начать жизнь на новом месте непросто даже в обычные времена. Однако во время пандемии COVID-19 для обеспечения дальнейшего выполнения мандатов на местах необходимость в такой выплате стала еще более острой, поскольку у некоторых сотрудников нет иного выбора, кроме как в течение длительных периодов времени продолжать работать в порой очень

сложных условиях, почти не имея возможности покинуть свои места службы. Этот опыт однозначно продемонстрировал необходимость выплаты для стимулирования географической мобильности, в отсутствие которой сотрудники и внешние кандидаты могут не захотеть переезжать, особенно в периферийные места службы.

118. Федерация персонала поднимали вопрос о том, что места службы категории Н были исключены из числа мест службы, в которых производится выплата для стимулирования мобильности, однако Комиссия напомнила, что не было представлено никаких данных, свидетельствующих о том, что организации испытывают какие-либо трудности с переводом сотрудников в места службы категории Н. Хотя те или иные организации могли наблюдать некоторое снижение числа заявлений о переводе в места службы категории Н, это можно рассматривать как свидетельство того, что они смогли стимулировать работу в периферийных местах службы. Кроме того, некоторые члены Комиссии отметили, что в местах службы категории Н имеются неявные стимулы и что поэтому в этих местах дополнительных денежных стимулов не требуется.

119. По мнению некоторых членов Комиссии, мобильность следует дополнительно стимулировать, увязывая ее с карьерным ростом. Организации могли бы учитывать мобильность в своей политике продвижения по службе и отбора кандидатов, особенно на должности более высокого уровня. Некоторые другие члены Комиссии отметили, что это делается в некоторых организациях. Отметив похвальное намерение увязать развитие карьеры с мобильностью, некоторые члены Комиссии выразили мнение, согласно которому это может иметь непреднамеренные негативные последствия для других областей, таких как гендерное разнообразие. Учитывая зачастую сложные условия в местах службы, женщины не всегда могут с готовностью согласиться на такие назначения, что ставит их в невыгодное положение. Поэтому в этом вопросе необходимо проявлять осторожность.

120. ЮНИСЕРВ поддержала идею о том, чтобы учитывать мобильность при принятии решений о продвижении по службе и отборе кандидатов, отметив, что в миссиях существует относительно большое количество должностей на старших уровнях. Она добавила, что сотрудники категории полевой службы не имеют возможности переехать в места службы категории Н, поскольку в таких местах службы должности этой категории отсутствуют.

121. По мнению некоторых членов Комиссии, это не только вопрос управления карьерным ростом, но и вопрос культуры мобильности, как Комиссия признала ранее, и такую практику необходимо внедрять в организациях. Поэтому мобильность для сотрудников в местах службы категории Н должна быть обязательной. По мнению других членов Комиссии, система должна быть гибкой, учитывая, что организации имеют различные мандаты.

122. Члены Комиссии отметили также, что надбавка за мобильность перестает выплачиваться после пяти лет работы в одном месте службы, но при этом увеличивается в зависимости от количества географических перемещений. Эти параметры, по-видимому, стимулировали мобильность, поскольку организации сообщали, что, когда стимулирующие выплаты подходили к концу, сотрудники просили предоставить им новые назначения.

123. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, согласно которому в ходе будущих обзоров выплаты для стимулирования мобильности можно было бы изучить возможность увеличения размера выплаты для стимулирования мобильности для мест службы с трудными условиями категорий С, D и E и уменьшения

его для мест службы с трудными условиями категорий А и В, тем самым дополнительно стимулируя переезд в наиболее трудные места службы.

124. В целом Комиссия считает, что выплата для стимулирования мобильности является хорошим инструментом, который необходимо сохранить для мест службы, в которых может возникнуть нехватка кадров. Кроме того, опыт пандемии COVID-19 продемонстрировал явную необходимость продолжения стимулирующих выплат за географическую мобильность. Комиссия, отметив прогресс в деле внедрения культуры мобильности, отметила также неравномерность такого прогресса среди организаций.

Решения Комиссии

125. Комиссия постановила:

а) принять к сведению информацию о цели, результативности и эффективности выплаты для стимулирования мобильности и о принятой в организациях общей системы Организации Объединенных Наций политике мобильности и соответствующей практике и об уровнях мобильности;

б) признать, что потребности в мобильности персонала различаются в зависимости от мандатов, размера, оперативных потребностей, программ и деятельности организаций общей системы Организации Объединенных Наций;

с) отметить цель выплаты для стимулирования мобильности, которая служит действенным инструментом для повышения культуры мобильности в общей системе;

д) провести обзор выплаты для стимулирования мобильности через пять лет с целью заново оценить потребность в такой выплате в ожидании того, что к тому времени во всех организациях общей системы, особенно в организациях, представленных на местах, будет полностью сформирована культура мобильности;

е) принять к сведению резолюцию [74/255](#) В Генеральной Ассамблее, в которой Ассамблея рекомендовала организациям общей системы Организации Объединенных Наций рассмотреть вопрос о применении альтернативных административных мер, включая нефинансовые формы поощрения, в целях стимулирования мобильности персонала. В этой связи Комиссия рекомендовала организациям продолжить рассмотрение возможности увязки мобильности с профессиональным развитием и карьерным ростом сотрудников, насколько это возможно.

G. Мониторинг возрастной структуры персонала

126. В последний раз Комиссия рассматривала вопрос о положении дел с представленностью сотрудников разных поколений в своем докладе о разнообразии персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2017 году. На своей восьмидесяти пятой сессии Комиссия, в частности, постановила настоятельно призвать организации:

а) активизировать свои усилия, посвящать время и вкладывать ресурсы для решения проблем обеспечения многообразия во всех их аспектах, включая профессиональную подготовку руководителей и персонала;

б) принять общую стратегию обеспечения многообразия, которая включала бы конкретные планы действий, конкретные целевые показатели и сроки достижения целей на пути обеспечения гендерного баланса и справедливого

географического представительства, если они еще не взяли на себя инициативу по ее разработке;

с) продолжать периодически рассматривать все аспекты проблемы обеспечения многообразия.

127. В своей резолюции [72/255](#) Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжать следить за возрастной структурой персонала и представлять Ассамблее информацию по этому вопросу. С этой целью секретариат в 2020 году собрал информацию с помощью разосланной организациям общей системы анкеты, на которую ответили 25 организаций¹². Географические группы, которые упоминаются в докладе, соответствуют региональным группам, используемым Ассамблеей¹³.

128. В докладе, направленном Комиссии, отмечалось, что в нынешней кадровой структуре общей системы представлены пять поколений¹⁴. Различия между поколениями рассматриваются как полезные факторы для понимания разнообразия ценностей, взглядов и поведения сотрудников и поэтому учитываются при принятии основных решений в сфере политики и практики управления. Кроме того, в докладе содержится анализ данных, предоставленных организациями.

129. Большая часть сотрудников (81,3 процента) — это люди в возрасте от 35 до 60 лет, в число которых входят представители поколения «беби-бумеров», «поколения X» и «поколения Y». Хотя сотрудники в возрасте до 35 лет составляют лишь 12 процентов от общей численности персонала, лишь около 3 процентов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций — это люди в возрасте до 30 лет, и в эту группу входят представители «поколения Z». Около 6 процентов персонала — это сотрудники в возрасте 60 лет и старше, и небольшая доля сотрудников в этой группе может быть также отнесена к «молчаливому поколению».

130. Несмотря на то, что среди сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций в возрастной группе младше 35 лет доля женщин составила более 50 процентов, в возрастных группах старше 35 лет она была значительно ниже, а самой низкой она оказалась в возрастной группе от 60 до 65 лет (38,3 процента). В возрастных группах от 35 до 65 лет мужчины составляли более 50 процентов кадрового состава. В возрастных группах старше 50 лет мужчин было более 60 процентов.

131. Возрастная структура персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2019 года представлена в приложении VIII к настоящему докладу. В Секретариате Организации Объединенных Наций, численность персонала которого среди организаций общей системы наибольшая (34,9 процента), самой многочисленной стала возрастная группа сотрудников в возрасте от 40 до 45 лет (7053 сотрудника). Наибольшая доля молодых сотрудников (в возрасте до 30 лет) была зафиксирована в ЦМТ (10,8 процента), за которым следовало УВКБ ООН (6,5 процента). Что касается

¹² В том числе ПАОЗ. Ответы не предоставили ВМО, МАГАТЭ, Международный трибунал по морскому праву и ЮНИДО.

¹³ См. www.un.org/dgacm/ru/content/regional-groups.

¹⁴ К этим пяти поколениям относятся следующие: «молчаливое поколение» — люди, родившиеся в период с 1925 года по 1945 год (люди в возрасте 75–95 лет); «беби-бумеры» — люди, родившиеся в период резкого увеличения рождаемости с 1946 года по 1964 год (люди в возрасте 56–74 лет); «поколение X» — люди, родившиеся в период с 1965 года по 1980 год (люди в возрасте 40–55 лет); «поколение Y» («миллениалы») — люди, родившиеся в период с 1981 года по 1995 год (люди в возрасте 25–39 лет); и «поколение Z» («поколение iGen») — люди, родившиеся в 1996 году и позже (люди в возрасте 24 лет и младше).

возрастной группы от 30 до 35 лет, то наибольшая доля сотрудников в этой возрастной группе среди всех организаций отмечена в Международном органе по морскому дну (22,7 процента) и УВКБ ООН (15,9 процента), причем в УВКБ ООН в возрастной группе от 35 до 40 лет зафиксирована наибольшая доля сотрудников, составившая 20,6 процента. В возрастной группе от 40 до 45 лет наибольшая доля сотрудников отмечена в ЮНВТО (24,7 процента), ЮНОПС (23,6 процента) и в Структуре «ООН-Женщины» (23,6 процента). Что касается возрастной группы от 45 до 50 лет, то наибольшая доля сотрудников в этой группе работает в ЮНОПС (22,5 процента). В ВОИС более 40 процентов сотрудников относились к возрастным группам от 50 до 60 лет, а в ПАОЗ наибольшая доля сотрудников (39,6 процента) относилась к возрастной группе старше 55 лет.

132. Сравнение общей возрастной структуры персонала общей системы Организации Объединенных Наций в 2016 и 2019 годах показало, что наблюдается заметное увеличение доли сотрудников в возрастных группах от 30 до 50 лет — с 58,9 процента до 62,7 процента — и соответствующее снижение в возрастных группах от 50 до 65 лет — с 37,5 процента до 33,9 процента. Что касается сотрудников категории специалистов и выше, то возрастная структура в рамках этой категории схожа с возрастной структурой персонала в целом. К возрастным группам от 35 до 60 лет относились в общей сложности 82,5 процента сотрудников. Доля сотрудников в возрастных группах до 35 лет составила приблизительно 9 процентов; доля сотрудников в возрасте 60 лет и старше составила 8,6 процента. В более старших возрастных группах доля женщин уменьшалась, и в возрастных группах от 55 до 65 лет составляла менее 40 процентов. Более 50 процентов сотрудников женщины составляли в возрастных группах до 45 лет. Тенденции, наблюдаемые в возрастной структуре персонала категории общего обслуживания и смежных категорий, схожи с тенденциями, наблюдаемыми в возрастной структуре персонала категории специалистов и выше. Единственное существенное и заслуживающее упоминания отличие заключается в том, что доля более молодых сотрудников, относящихся к возрастным группам до 35 лет, составила 14,8 процента и, таким образом, она относительно выше доли сотрудников такого возраста в категории специалистов и выше. Общий средний возраст сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций в 2019 году составил 44,5 года, а средний возраст сотрудников категории специалистов и выше — 45,9 года.

133. Были представлены дополнительные данные о численности персонала по состоянию на 31 декабря 2019 года. Возрастная структура персонала соответственно категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий в разбивке по организациям показана в приложениях IX и X к настоящему докладу. В приложении XI показана возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам должностей и полу, в приложении XII — возрастная структура персонала категории специалистов и выше в разбивке по регионам, а в приложении XIII показан средний возраст сотрудников в организациях. В семи организациях нет правил о персонале, которые не позволяли бы нанимать кандидатов, не достигших определенного возраста, в то время как в других организациях минимальный возраст для рассмотрения в качестве кандидата на заполнение должности варьировался от 18 до 22 лет. В 15 организациях положения и правила о персонале не позволяют нанимать кандидатов, чей возраст превысил возраст обязательного увольнения. Правила некоторых других организаций запрещают принимать на работу кандидатов старше 60, 62, 63 или 64 лет. В девяти предоставивших сведения организациях отсутствуют какие-либо ограничения для содействия омоложению персонала. По мнению

ЮНОПС, благодаря предпринимаемым им целенаправленным действиям серьезные ограничения для содействия омоложению персонала отсутствуют. Другие организации в числе прочих препятствий для омоложения рабочей силы отметили небольшое число должностей классов С-1 и С-2, ограничения на зачисление сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий на должности категории специалистов и выше, а также процессы отбора персонала, в ходе которых предпочтение отдается кандидатам с большим опытом работы. Некоторые организации в качестве препятствий назвали также увеличение возраста обязательного увольнения и низкие показатели текучести кадров. Что касается программ, способствующих обеспечению разнообразия поколений, то были представлены программы стажировок, программы для молодых специалистов, программы для младших сотрудников категории специалистов и стипендиальные программы.

Обсуждение в Комиссии

134. Сеть по вопросам людских ресурсов поблагодарила секретариат за анализ ситуации и практики в организациях и оставила за собой возможность высказать дополнительные комментарии в ходе обсуждения.

135. ФАМГС признала, что демографическая ситуация в организациях претерпела значительные изменения в плане возрастной структуры персонала. Поскольку разные поколения вносят свой вклад в развитие соответствующих навыков, талантов и точек зрения, для организаций системы Организации Объединенных Наций важно активно привлекать молодые поколения. Организациям необходимо обеспечивать свою востребованность для будущих поколений и постоянно адаптироваться и совершенствоваться. С увеличением продолжительности жизни люди работают до более старшего возраста, сокращая долю рабочих мест для молодых поколений. В рамках общей системы требуется целостный подход к обеспечению многообразия кадровых ресурсов во всех его формах, включая возрастные факторы. ФАМГС отметила, что в некоторых областях наметились признаки улучшения, в частности женщины составляют более 50 процентов сотрудников в возрастной группе до 45 лет, и приветствовала те организации, которые сообщили о реализации конкретных программ по учету и поддержке поколенческого многообразия и омоложению кадрового состава, а также призвала другие организации к незамедлительному внедрению таких инициатив. ФАМГС отметила, что возрастное многообразие в общей системе напрямую связано с относящимися к должностям требованиями к образованию и опыту работы, и согласилась с тем, что необходимо прилагать согласованные усилия по использованию начальных классов должностей для привлечения молодого поколения. Наконец, ФАМГС указала, что пандемия COVID-19 привела к беспрецедентному кризису в области здравоохранения, что означает миллионы потерянных рабочих мест, закрытие предприятий и значительную экономическую нестабильность. В этой связи устойчивость и гибкость являются ключевыми факторами для всех организаций в среднесрочной перспективе, позволяющими, помимо прочего, в будущем обеспечить учет возрастных аспектов при формировании кадровых ресурсов.

136. ККСАМС с удовлетворением отметил внимание, уделяемое обеспечению многообразия поколений, и тот факт, что в нынешнем кадровом составе организаций представлены пять поколений, отметив при этом различия в процентном соотношении между организациями. Взаимодействие между этими пятью поколениями необходимо для того, чтобы организации общей системы представляли более широкие слои населения стран, которые они представляют и которым служат. По мнению ККСАМС, необходимо, чтобы организации отменили любые правила, дискриминирующие по возрастному признаку при приеме на работу.

ККСАМС отметил, что относительно низкий процент должностей классов С-1 и С-2 препятствует омоложению рабочей силы, и напомнил о важности обеспечения пирамидальной структуры классов путем увеличения числа таких должностей, что позволит нанимать более молодых людей. Количество лет стажа, требуемое для занятия должностей классов С-3 и С-4, является препятствием для тех, кто моложе 30 лет. Кроме того, привлечение пенсионеров, хотя и работавших на временной основе, не способствует омоложению организаций желаемыми темпами. По мнению ККСАМС, необходимо повышать осведомленность молодежи о ценностях организаций общей системы и привлекать их к вступлению в них. Что касается регионального разнообразия, то ККСАМС отметил, что 46 процентов сотрудников являются представителями одной региональной группы. Он предложил провести исследование причин этого дисбаланса и обратиться к Комиссии с просьбой дать рекомендации относительно мер, которые можно было бы рассмотреть для исправления ситуации. Он подтвердил важность усилий по повышению осведомленности для привлечения молодых людей из слабо представленных региональных групп. ККСАМС, отметив программы, направленные на поощрение многообразия поколений в организациях, обратился с просьбой разъяснить, каким образом программы стажировок и стипендий способствуют решению этого вопроса, учитывая, что участники этих программ не являются частью кадрового состава организации. В заключение он выразил мнение, согласно которому организациям следует прилагать больше усилий для поощрения поколенческого многообразия и регионального многообразия, не жертвуя при этом элементами, увязанными с заслугами и навыками.

137. По мнению ЮНИСЕРВ, многообразие персонала имеет основополагающее значение для обслуживания различных заинтересованных сторон организаций общей системы. В этом смысле возрастное многообразие является одним из факторов, которые будут определять будущее работы в Организации Объединенных Наций. Отметив, что в нынешнем составе персонала общей системы представлены все пять поколений, ЮНИСЕРВ отметила заметные изменения, произошедшие в период с 2016 года по 2019 год: число сотрудников в возрасте от 30 до 50 лет увеличилось, а большинство должностей в возрастной категории до 35 лет занимают женщины, что, хотя и является многообещающим фактором в плане гендерного разнообразия, требует отслеживания тенденций, чтобы определить, отразится ли это на их карьере в середине трудового пути, когда они решат создать семью. С другой стороны, отсутствие прогресса в обеспечении регионального многообразия по возрастным группам вызывает озабоченность, учитывая, что доминирующая региональная группа более широко представлена в более низких возрастных группах. ЮНИСЕРВ отметила усилия, предпринятые организациями, а также проблемы в обеспечении более справедливой возрастной структуры персонала. Необходимы дальнейшие действия для обеспечения разновозрастных кадровых ресурсов, способных реагировать на высокие требования, обусловленные, в частности, технологическими инновациями и изменением климата, учитывая, что это связано со способностью организаций достичь целей в области устойчивого развития. По мнению ЮНИСЕРВ, помимо чрезмерного увеличения числа старших должностей, в течение некоторого времени не проводился набор сотрудников на более низкие должности, который способствовал бы привлечению более молодых сотрудников и расширению возможностей для карьерного роста с течением времени. ЮНИСЕРВ предложила меры, позволяющие поддержать сбалансированное возрастное многообразие, а именно разработку программ по привлечению молодых талантливых сотрудников, особенно из недопредставленных стран и регионов; предоставление стимулов для приема на работу, в частности для женщин старше 50 лет; включение фактора распределения по возрасту в любой анализ структуры классов/должностей и географического многообразия; недопущение приема на работу

кандидатов старше возраста обязательного увольнения; установление единого минимального возраста приема на работу на уровне 18 лет; и пересмотр существующей структуры штатного расписания, чтобы задействовать все классы должностей.

138. Некоторые члены Комиссии сочли, что возрастная структура персонала общей системы, возможно, и не отражает внешних тенденций, однако она отражает требование о наличии широкого образования и значительного опыта в контексте работы организаций общей системы. Они отметили, что для многих сотрудников работа в организациях общей системы зачастую является вторым этапом их карьеры, которому предшествует служба в правительственных органах их государств или работа в других местах. Это в некоторой степени объясняет то, что средний возраст для категории специалистов и выше составляет 45,9 года. В той связи они считают, что существующая возрастная структура персонала в целом соответствует требованиям. Тем не менее, учитывая технологические и другие изменения, важно, чтобы организации общей системы были способны осуществлять профессиональную переподготовку и повышать квалификацию персонала, в частности сотрудников старшего возраста, путем предоставления соответствующей учебной подготовки, чтобы они могли быть в полной мере эффективными. В этой связи некоторые другие члены Комиссии считают, что увеличение обязательного возраста является положительным моментом, учитывая увеличение продолжительности жизни и то, что омоложение кадровых ресурсов будет происходить постепенно.

139. Большинство членов Комиссии отметили, что вопрос возрастного многообразия важен для организаций общей системы и что им следует искать пути расширения возможностей для молодых поколений. Обладающая возрастным многообразием общая система, в нынешнем широком составе кадровых ресурсов которой полностью представлены все пять поколений, повысит эффективность работы организации благодаря раскрытию потенциала, навыков и точек зрения каждого поколения. Некоторые члены Комиссии в этой связи отметили, что число должностей, доступных для набора на начальные классы должностей, ограничено должностями класса С-1, которые редко используются, что приводит к уменьшению числа молодых кандидатов, поступающих в общую систему. Кроме того, требования к квалификации являются жесткими, что приводит к тому, что на должности начального уровня в общей системе претендуют внешние кандидаты более старшего возраста. В этой связи организациям следует пересмотреть свою политику в области набора персонала в рамках усилий по омоложению рабочей силы. Эти члены Комиссии отметили, что доля сотрудников в возрасте до 30 лет снизилась с 3,3 до 2,9 процента.

140. Члены Комиссии отметили также, что в отсутствие значимой текучести кадров в организациях общей системы омолодить структуру персонала будет не просто. В этой связи члены Комиссии, отметив, что некоторые организации сообщили, что низкая текучесть кадров является препятствием для омоложения, сочли, что важно отслеживать тенденции и анализировать возможное будущее влияние на кадровое обеспечение. Для этого потребуется анализ данных, в том числе по увольнениям и причинам, связанным с увольнениями, за более длительные периоды времени, как в целом, так и по возрастным группам.

141. Некоторые члены Комиссии отметили, что около 46 процентов сотрудников являются представителями Группы западноевропейских и других государств и что на эту группу приходится более 50 процентов сотрудников в возрасте до 35 лет. По их мнению, необходимо приложить больше усилий для увеличения набора кандидатов из развивающихся стран или непредставленных или недопредставленных стран, в частности кандидатов более молодого возраста. Члены

Комиссии отметили также, что в отношении сотрудников категории специалистов и выше женщины составляют более 50 процентов сотрудников в возрастной группе до 45 лет, а в рамках этой возрастной группы — в большинстве классов. Кроме того, во всех организациях, кроме одной, средний возраст женщин был ниже, чем у мужчин. Пока неясно, приблизят ли эти тенденции к достижению гендерного паритета в будущем.

142. Комиссия приняла к сведению использование других мер по поддержке поколенческого многообразия в организациях общей системы, включая стажировки, стипендии, программы для молодых специалистов и программы для младших экспертов. По мнению большинства членов, эти программы полезны, поскольку они позволяют ознакомиться с работой организаций и увеличить число молодых кандидатов, которые могут быть заинтересованы в карьере на международной гражданской службе. Некоторые члены отметили практику многих организаций, которые предоставляют стажерам стипендию, и выразили мнение, что такие меры обеспечивают более равные условия, открывая возможности для кандидатов из развивающихся стран, которые в противном случае могли бы оказаться в неблагоприятном положении. Несколько членов Комиссии с осторожностью отнеслись к практике оплачиваемых стажировок, поскольку это может быть воспринято как увеличение занятости персонала на нестабильных контрактных условиях. Однако большинство членов Комиссии согласилось с тем, что это не должно вызывать беспокойства, учитывая строгие критерии, регулирующие стажировки, в том числе то, что они предоставляются тем, кто в настоящее время учится в университете, или недавним выпускникам, и на ограниченный срок. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подтвердил, что это действительно так.

143. По мнению некоторых членов Комиссии, необходимо оценить эффективность программ для молодых специалистов, поскольку некоторые кандидаты либо долгое время не проходили отбор, либо, если были отобраны, оставались в течение многих лет на начальных должностях, на которые они были набраны. Поэтому эти члены Комиссии считают, что вопрос развития карьеры и продвижения по службе или ограниченные возможности для этого — это вопрос, который напрямую связан с вопросом обеспечения поколенческого многообразия. Некоторые члены Комиссии предложили также, чтобы организации представили Комиссии информацию о своих программах для молодых специалистов или аналогичных программах. Запросив информацию о стипендиальных программах, Комиссия была информирована о том, что некоторые организации ввели для молодых талантливых сотрудников программы, которые предусматривают соответствующее обучение в тех или иных организациях и последующий опыт работы.

Решения Комиссии

144. Комиссия настоятельно призвала организации общей системы Организации Объединенных Наций:

- a) продолжать реализацию программ, способствующих динамизму, творчеству и инновационному вкладу молодых сотрудников, и рекомендовать организациям активизировать набор молодых специалистов, переломив нынешнюю негативную тенденцию;
- b) расширить возможности для найма молодых кандидатов на должности начального уровня;
- c) оказывать финансовую поддержку программам стажировок и аналогичным программам для кандидатов из развивающихся стран;

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

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

Н. Мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций

145. Последний раз Комиссия информировала о географическом многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций в 2017 году (A/72/30).

146. Генеральная Ассамблея в своих резолюциях 72/255 и 73/273 просила Комиссию продолжать представлять информацию о ходе достижения организациями общей системы Организации Объединенных Наций целей в области расширения географического многообразия в общей системе, в том числе на должностях высокого уровня, с учетом положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Доклад, подготовленный секретариатом и представленный Комиссии, был основан на информации, собранной с помощью анкеты, разосланной организациям общей системы в 2020 году, на которую ответили 25 организаций¹⁵, представившие данные по состоянию на 31 декабря 2019 года. Географические группы, которые упоминаются в докладе, соответствуют региональным группам, используемым Ассамблеей¹².

147. Шесть организаций¹⁶ из числа представляющих информацию установили в своих организациях критерии справедливого представительства государств с помощью норм и желательных квот, хотя базовые показатели, факторы и веса, используемые каждой организацией, различаются. В 2019 году число государств-членов, которые не были представлены в трех или более организациях с установленными желательными квотами, увеличилось до 39 (20 процентов) (см. приложение XIV), в то время как в 2016 году таких стран насчитывалось 37 (19 процентов). Вместе с тем в том, что касается числа недопредставленных государств-членов в трех или более организациях с установленными желательными квотами, были достигнуты некоторые успехи, поскольку в 2019 году их число уменьшилось до 14 (7 процентов) (см. приложение XV), в то время как в 2016 году таких стран было 16 (8 процентов). В 2019 году число перепредставленных государств-членов в трех или более организациях с установленными желательными квотами также увеличилось до 30 (16 процентов) (см. приложение XVI), в то время как в 2016 году таких стран насчитывалось 25 (13 процентов).

148. Самое большое число непредставленных (17) и недопредставленных (8) стран относится к Азиатско-Тихоокеанскому региону. Из 30 стран, которые были перепредставлены в этих шести организациях, 10 африканских стран и 11 европейских стран были перепредставлены по меньшей мере в трех из них. Информация об общем числе сотрудников старшего звена и/или уровня принятия решений (С-5, Д-1, Д-2, помощник Генерального секретаря и заместитель Генерального секретаря) из недопредставленных государств-членов в трех или более организациях с установленными желательными квотами приводится в приложении XVII к настоящему докладу. Информация об общем числе сотрудников старшего звена и/или уровня принятия решений из перепредставленных государств-

¹⁵ Ответы не предоставили ВМО, МАГАТЭ, Международный трибунал по морскому праву и ЮНИДО.

¹⁶ ВОЗ, ИКАО, МОТ, Секретариат Организации Объединенных Наций, ФАО и ЮНЕСКО.

членов в трех или более организациях с установленными желательными квотами приводится в приложении XVIII к настоящему докладу.

149. Из 19 организаций, в которых не имеется официальных руководящих принципов географического распределения, 17 представили перечни стран, которые не были представлены в их организациях, на основе перечня 193 стран, которые являются членами Генеральной Ассамблеи. Информация о положении дел с географическим многообразием в этих организациях приводится в таблице 1. Хотя в таких организациях, как БАПОР, ВПС, ИМО, Международный орган по морскому дну, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, ЦМТ и ЮНВТО, работают сотрудники из нескольких стран, эти организации относятся к небольшим структурам, в составе которых насчитывается в общей сложности менее 300 сотрудников категории специалистов и выше (см. приложение XX).

Таблица 1
Географическое многообразие в организациях, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения, по состоянию на 31 декабря 2019 года

<i>Организация</i>	<i>Число стран, не представленных среди сотрудников категории специалистов и выше</i>
ПАОЗ	3 ^a
ЮНИСЕФ	23
ВПП	30
УВКБ ООН	38
Структура «ООН-женщины»	57
ЮНЭЙДС	70
МФСР	71
ЮНФПА	74
ВОИС	76
ЮНОПС	96
Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	103
ЦМТ	111
ИМО	123
ВПС	129
БАПОР	134
Международный орган по морскому дну	146
ЮНВТО	164

^a Охватывает только страны Северной и Южной Америки.

150. Как указывается в приложении XIX к настоящему докладу, среди сотрудников 10 или более организаций, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения, не были представлены 64 страны. Из них 25 относятся к странам Азиатско-Тихоокеанского региона, а еще 15 — к странам Африканского региона. Ни в одной из этих 17 организаций нет сотрудников — граждан Сент-Китса и Невиса, а граждане Маршалловых Островов входят в состав сотрудников только 1 организации. Среди сотрудников 15 из этих

организаций не представлено 12 стран, 7 из которых относятся к странам Азии и Тихого океана, а 1 — к странам Африки.

151. Все организации, за исключением ВОИС, сообщили об отсутствии конкретных правил, касающихся представленности регионов. Информация о сотрудниках в разбивке по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2019 года на основе данных, полученных от организаций, представляющих информацию, содержится в приложении XX к настоящему докладу. Учитывалась информация только о сотрудниках категории специалистов и выше, работающих в организациях общей системы, представляющих информацию, при этом использовалось деление по географическим группам. Представители Группы западноевропейских и других государств составили 41 процент сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций. Почти четверть сотрудников были гражданами государств Африки, а наименьшую долю сотрудников составляли граждане государств Восточной Европы. Было также отмечено, что данные по сотрудникам старшего звена/уровня принятия решений показывают, что более 50 процентов таких сотрудников являются представителями Группы западноевропейских и других государств.

152. Некоторые организации сообщили о препятствиях на пути к достижению географического многообразия, которые включали в себя малое число подходящих кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, необходимость преодоления расовых предрассудков при приеме на работу, сокращение численности персонала в результате сокращения штатов, меньшее число заявлений от женщин из развивающихся стран и языковые требования к должностям. Кроме того, некоторые организации, главным образом те, которым необходимы узкоспециализированные технические эксперты, выразили особую обеспокоенность по поводу нехватки квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

153. Предложенные меры по улучшению географического многообразия включали разработку конкретной политики в этой области, обеспечение согласованного внутреннего руководства и контроля, целенаправленную и более эффективную информационно-разъяснительную работу и использование профессиональных и других сетей, внутреннее руководство и особый учет географического многообразия при принятии решений о наборе.

Обсуждение в Комиссии

154. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что организации привержены постоянному поощрению географического многообразия своих кадровых ресурсов в соответствии с указаниями соответствующих руководящих органов, что достигается путем принятия разнообразных мер, включая адресную информационно-разъяснительную работу с недопредставленными странами или привлечение особого внимания к непредставленным странам, как описано в докладе секретариата.

155. Представители трех федераций персонала отметили, что только шесть организаций-респондентов установили целевые показатели справедливого географического представительства на основе системы желательных квот и что даже среди них базовые показатели отражают лишь небольшую часть должностей категории специалистов и выше. Три федерации отметили также, что одна региональная группа доминирует в плане представительства (41 процент), и это было еще более выражено на старших уровнях принятия решений. Такой серьезный дисбаланс необходимо устранить. Кроме того, по их мнению, базу должностей следует расширить и включить в нее все должности, а не только должности, финансируемые из регулярного бюджета. Помимо этого, по их мнению, всем

организациям следует определить политику и измеримые цели для достижения географического многообразия. Во всех организациях общей системы необходимо также улучшить и укрепить информационно-разъяснительную работу и усилить по набору персонала, направленные, в частности, на кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов.

156. ФАМГС, упомянув пункт 3 статьи 101 Устава, отметила, что цель географического многообразия кадровых ресурсов может быть достигнута только в рамках целостного подхода к обеспечению многообразия кадровых ресурсов. ФАМГС отметила обеспокоенность 11 организаций по поводу трудностей, с которыми они сталкиваются при достижении географического многообразия, и указала, что многие организации ссылались на малое число подходящих кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран. Некоторые организации, главным образом те, которым необходимы узкоспециализированные технические эксперты, выразили особую обеспокоенность по поводу нехватки квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Обеспечение географического и других форм многообразия требует длительного приложения усилий. В дополнение к существующей информационно-разъяснительной работе следует рассмотреть альтернативные каналы объявления вакансий и приема заявлений помимо интернета, особенно в тех частях мира, где имеется цифровой разрыв и ограниченный доступ к интернету.

157. По мнению ККСАМС, обсуждение было своевременным, учитывая недавнее заявление Генерального секретаря о том, что одним из средств борьбы с расизмом в организациях является улучшение географического представительства, и ККСАМС поддерживает эту позицию. Памятуя о положениях пункта 3 статьи 101 Устава, ККСАМС отметила, что языковые требования для многих должностей (например, отличное знание английского языка) затрудняют справедливую конкуренцию для кандидатов из некоторых региональных групп. ККСАМС указал на рекомендацию, вынесенную Объединенной инспекционной группой в 2007 году Управлению Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и направленную на замораживание набора кандидатов из перепредставленных региональных групп, и вновь отметил важность выполнения такой рекомендации всеми организациями для достижения справедливого географического представительства. Учитывая сложность этого вопроса, ККСАМС предложил создать трехстороннюю рабочую группу по справедливому географическому представительству. Федерация отметила, что благодаря принятию стратегии в сочетании с количественными целями общая система находится на правильном пути в отношении гендерного равенства и что то же самое может быть достигнуто в отношении географического представительства.

158. ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность по поводу репрезентативности некоторых представленных данных, учитывая, что показатели могут отражать не все кадровые ресурсы, поскольку в систему желательных квот была включена лишь часть всех должностей, и поэтому к этому показателю многообразия следует относиться с осторожностью. Показатели, касающиеся регионального многообразия, являются более репрезентативными, поскольку отражают состав сотрудников всей организации категории специалистов и выше. По мнению ЮНИСЕРВ, это вопрос следует рассматривать в региональном контексте, а не только с точки зрения анализа по странам. ЮНИСЕРВ отметила трудности, с которыми сталкиваются организации при обеспечении географического многообразия, и поддержала меры, предложенные организациями. Организациям следует рассматривать результаты набора персонала в совокупности и спрашивать с конкретных руководителей, инициаторов найма, и департаментов или управлений, если результаты их решений о найме не отражают многообразия, за

которое выступают их организации. Организациям следует обеспечить равный учет как гендерного, так и географического многообразия, не допуская возникновения каких-либо представлений о том, что первое превалирует над вторым. Необходимо отслеживать эффективность принятых в этом отношении мер и сообщать о них, а также создать механизмы ответственности за несоблюдение требований.

159. Некоторые члены Комиссии отметили, что принцип справедливого географического распределения разрабатывался государствами-членами на протяжении десятилетий. Они отметили, что в организациях, имеющих системы желательных квот, в базовый показатель включается только часть всех должностей. Более того, используемые факторы и соответствующие веса для получения желательных квот были определены Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами организаций общей системы. Эти члены Комиссии отметили, что, учитывая то, как работает система желательных квот, при рассмотрении имеющихся данных необходимо соблюдать осторожность. Например, страны, которые считаются перепредставленными, часто являются странами небольшого размера. С другой стороны, они указали, что некоторые регионы, такие как Африка, по-видимому, не очень хорошо представлены с точки зрения количества государств-членов из этого региона, и в этой связи они отметили влияние фактора взноса в достижение желаемых квот. Некоторые другие члены Комиссии отметили, что представленные данные и тенденции в определенной степени отражают решения руководящих органов организаций, которые эти органы могут пересмотреть в любое время. Другие члены отметили также, что при рассмотрении базового числа должностей следует признать, что внебюджетные источники по своей природе подвержены колебаниям, даже если они предоставляются на длительные периоды.

160. Некоторые члены отметили, что только 6 из 25 предоставляющих информацию организаций установили критерии через систему желательных квот. По их мнению, все организации должны иметь установленные критерии географического распределения. Некоторые члены Комиссии призвали также административных руководителей взять на себя ответственность за обеспечение справедливого географического представительства. Они считают также, что система желательных квот должна быть укреплена, чтобы все государства-члены могли быть адекватно представлены. В связи с этим некоторые члены отметили значительное улучшение показателей по ФАО и посчитали, что это следует особо выделить как положительный опыт. Некоторые другие члены Комиссии были осторожны в этом отношении и хотели бы получить больше информации о стратегии ФАО, которая, судя по всему, является успешной. Другие члены Комиссии, подчеркнув важность географического многообразия, отметили, что эти вопросы следует рассматривать с точки зрения положений пункта 3 статьи 101 Устава. В этой связи мандат Комиссии заключается в предоставлении информации, учитывая ее функции по мониторингу.

161. В ответ на запрос представитель Секретариата Организации Объединенных Наций сообщил Комиссии, что Генеральный секретарь в своем докладе об оценке системы желательных квот (A/73/372/Add.3) представил на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предложения о всеобъемлющем пересмотре системы желательных квот с целью создания более эффективного инструмента в целях создания более эффективного механизма обеспечения в рамках Секретариата справедливого географического представительства. Это предложение включало варианты увеличения числа должностей, подлежащих географическому распределению, а также изменения используемых факторов и весов. Ассамблея перенесла рассмотрение этого доклада со своей семьдесят третьей сессии на первую возобновленную семьдесят шестую сессию, которая пройдет в

марте 2022 года. Кроме того, Генеральный секретарь приступил к реализации Стратегии по обеспечению географического многообразия для Секретариата для достижения цели расширения представительства непредставленных и недопредставленных государств-членов на должностях, подлежащих географическому распределению, а также представительства региональных групп на должностях, не подлежащих географическому распределению.

162. По мнению других членов Комиссии, для увеличения числа сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран от организаций требуются дополнительные усилия. Они могут включать координацию информационно-разъяснительной работы организаций и объединение ресурсов в этой области. Кроме того, по их мнению, такие усилия, учитывая важность этого вопроса, должны быть обязанностью не только кадровых подразделений, для их реализации необходимо также заручиться сотрудничеством со стороны департаментов общественной информации организаций, что поможет шире распространять информацию о вакансиях и лучше охватить кандидатов в непредставленных и недопредставленных государствах-членах. Другие члены Комиссии, поддерживая такие усилия, высказали мнение, что система развивается и что улучшения будут достигнуты в основном за счет процесса выбытия и набора новых сотрудников. В этой области необходимо прикладывать постоянные усилия.

163. Некоторые члены Комиссии высказали мнение о необходимости пересмотра языковых требований к должностям в организациях общей системы, поскольку, по их мнению, поощрение многоязычия, в частности путем требования знания двух языков, будет способствовать усилиям по увеличению географического многообразия. По мнению других членов Комиссии, такая мера может быть полезной, однако необходимо обеспечить, чтобы родной язык не учитывался.

164. Члены Комиссии, отметив обширную представленную информацию, выразили мнение, что в будущих докладах по вопросу о географическом многообразии было бы важно представлять дополнительную информацию и тенденции по тем организациям, в которых имеются системы желательных квот, в частности по должностям, на которые эти квоты не распространяются, например, финансируемым за счет внебюджетных средств. Это, по их мнению, даст более полную картину географического многообразия. Также хотелось бы получить больше информации о причинах, по которым кандидаты из некоторых стран могут не подавать заявления на должности в организациях общей системы. Другие члены Комиссии придерживались мнения, что информация о географическом многообразии должна собираться по всем организациям и ежегодно публиковаться на общедоступном веб-сайте, чтобы можно было отслеживать изменения в долгосрочной перспективе.

Решения Комиссии

165. Комиссия настоятельно призвала:

- a) организации увеличить число имеющихся должностей для справедливого географического распределения в тех организациях, в которых установлены целевые показатели или желательные квоты;
- b) организации, в которых отсутствуют целевые показатели, обеспечивать справедливое географическое представительство в целях установления четких показателей для отслеживания прогресса в этом отношении;
- c) организации публиковать более подробную и общедоступную информацию о многообразии, в частности о гендерных, возрастных и географических характеристиках.

d) своему секретариату отслеживать тенденции в организациях в отношении географического распределения и докладывать Комиссии в контексте ее следующего доклада о многообразии.

I. Мониторинг осуществления предусмотренных гендерных стратегий и достижения гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций

166. В соответствии со своим постоянным мандатом, предоставленным Генеральной Ассамблеей, Комиссия периодически рассматривает вопрос о положении женщин в общей системе Организации Объединенных Наций в качестве одного из важных пунктов повестки дня. Комиссия играет ключевую роль в обеспечении согласованности общей системы в отношении гендерного баланса посредством общей практики набора персонала, которая соответствует принципам Устава. Комиссия рассматривала вопрос о положении женщин в организациях общей системы в 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014, 2016 и 2017 годах.

167. В соответствии с просьбой Комиссии, высказанной на ее восемьдесят третьей сессии (2016 года), секретариат представил Комиссии на ее восемьдесят пятой сессии (2017 года) доклад, охватывающий все вопросы, касающиеся инклюзивности и многообразия, такие как гендерный паритет, географическое распределение, культурное многообразие, поколенческое многообразие и многоязычие. В ходе обсуждения доклада Комиссия высказалась в поддержку установления в организациях целевых показателей, учитывающих гендерную проблематику, для достижения этих целей. Вместе с тем члены Комиссии подчеркнули, что достижение гендерного баланса не должно быть конечной целью и что оно не должно ставить под угрозу профессионализм и компетентность персонала. Приоритетной задачей является набор компетентного персонала, как это предусмотрено в статье 101 Устава и подтверждено в различных резолюциях Генеральной Ассамблеи. Кроме того, Комиссия признала, что в некоторых случаях могут возникать несоответствия при обеспечении сбалансированности между решением задач по достижению гендерных целевых показателей и по обеспечению географического представительства и что между этими двумя задачами должна существовать корреляция.

168. В своих резолюциях [72/255](#) и [73/273](#) Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжать представлять информацию о ходе достижения организациями общей системы Организации Объединенных Наций — в рамках осуществления ими предусмотренных гендерных стратегий и мер — целей, заключающихся в обеспечении равной численности мужчин и женщин и расширении географического представительства в общей системе, в том числе на должностях высокого уровня, с учетом положений пункта 3 статьи 101 Устава.

169. В ответ на вышеуказанные резолюции секретариат представил доклад, в котором содержится краткая информация о нынешнем положении женщин в системе Организации Объединенных Наций, доклад о выполнении рекомендаций Комиссии и анализ учитывающих гендерные аспекты стратегий и мер, касающихся набора персонала (отбор на должности более высокого уровня/продвижение по службе/осуществление стратегических назначений, стратегии по удержанию персонала, стратегии по поддержанию баланса между работой и личной жизнью, обеспечение осведомленности по гендерным вопросам и нормам поведения и осуществление мероприятий по контролю и подотчетности, которые были введены в целях содействия созданию условий работы, способствующих достижению гендерного баланса в организациях). Кроме того, в докладе

представлена информация о последних событиях в деле достижения гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций со времени публикации доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин (A/74/220)¹⁷. По состоянию на 31 декабря 2017 года представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше составляла 44,2 процент, тогда как по состоянию на 31 декабря 2015 года этот показатель составлял 42,8 процента, а по состоянию на 31 декабря 2007 года — 38 процентов (см. приложение XXI).

170. В период с 2007 года по 2017 год среднегодовой прирост составлял от 0,3 до 1,1 процентного пункта для каждого класса должностей и 0,6 процента в целом для должностей категории специалистов и выше. В 18 структурах общая представленность женщин составляла от 40 до 49 процентов, в то время как в 11 структурах — по сравнению с 13 структурами в докладе 2015 года — этот показатель был ниже 40 процентов. Увеличение показателей было достигнуто в таких организациях, как Секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, ФАО и ЦМТ. Структуры с наименьшей представленностью женщин имеют мандаты преимущественно в технических областях, что свидетельствует о сохраняющейся профессиональной сегрегации в системе Организации Объединенных Наций.

171. Что касается назначений, то по сравнению с предыдущими отчетными периодами зарегистрирован общий рост показателя доли женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше, который увеличился с 45,7 до 47,4 процента. На уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря были также достигнуты значительные успехи, и в течение отчетного периода женщины впервые составили большинство среди лиц, назначенных на должности заместителя Генерального секретаря в местах расположения штаб-квартир. Однако на долю женщин приходится лишь одна треть назначений в категории неклассифицированных должностей за пределами штаб-квартир.

172. Как и в предыдущем отчетном периоде 25 структур указали, что среди новых назначений как минимум 40 процентов составили женщины. Из 11 структур, в которых доля женщин ниже пороговой величины в 40 процентов, 8 относятся к числу структур с наименьшей представленностью женщин. Такое положение может сохраниться без создания возможностей путем новых назначений и без более эффективного использования таких возможностей, в частности посредством расширения информационно-разъяснительной работы, преодолении предвзятости при отборе, достижения целевых показателей и обеспечения ответственности руководителей за принимаемые кадровые решения.

173. Как и в предыдущий отчетный период, продвижения по службе на должностях в классах от С-1 до С-4 по-прежнему осуществлялись на уровне, близком к гендерному паритету или превышающем его. Однако в основном это было обусловлено более высокой долей в местах расположения штаб-квартир, которая в среднем более чем на 10 процентных пунктов превышала соответствующий показатель на всех уровнях за пределами штаб-квартир. Единственным исключением являются должности класса Д-1, при назначении на которые доля женщин вне мест расположения штаб-квартир (52 процента) значительно превышает долю назначений женщин в штаб-квартирах (39,1 процента). В местах службы за пределами штаб-квартир ситуация в целом заметно улучшилась, продемонстрировав рост на 7,1 процентного пункта по сравнению с предыдущим

¹⁷ Хотя в доклад секретариата КМГС были включены данные из доклада Генерального секретаря, впоследствии Комиссии на ее на пленарном заседании была представлена обновленная информация, содержащаяся в документе A/76/115.

отчетным периодом, когда на женщин приходилось 36,8 процента всех продвижений по службе на должностях категории специалистов и выше.

174. На долю женщин приходилось по меньшей мере 40 процентов продвижений по службе на должностях категории специалистов и выше в 27 структурах и более 50 процентов в 13 структурах. Из девяти структур с наименьшей долей продвижений по службе четыре относятся к числу структур с наименьшей представленностью женщин.

175. Тремя основными причинами увольнения были истечение срока действия контракта, отставка и выход на пенсию — на них приходилось 85 процентов случаев увольнения сотрудников-женщин и 83 процента случаев увольнения сотрудников-мужчин.

176. С 2012 по 2019 год доля женщин из каждого региона увеличилась: для Африки — с 30,7 до 34,1 процента; для Азиатско-Тихоокеанского региона — с 40 до 44,4 процента; для Восточной Европы — с 39,3 до 48,4 процента; для Латинской Америке и Карибского бассейна — с 44,7 до 47,3 процента; и для Западной Европы и других государств — с 45,4 до 50,7 процента. Наибольший рост был зарегистрирован для государств Восточной Европы — 9,1 процента.

177. Организации общей системы реализуют широкий круг мер для обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей с целью оказать сотрудникам содействие в обретении баланса между работой и личной жизнью и тем самым помочь сотрудникам, в особенности женщинам. Все организации, за исключением пяти, приняли и осуществляют гендерную стратегию. В большинстве организаций имеются стратегии и меры, направленные на достижение гендерного баланса (см. приложение XXII).

Обсуждение в Комиссии

178. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила приверженность организаций к содействию достижению гендерного паритета. В этом отношении важную роль сыграла общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета, о чем свидетельствует общее увеличение доли женщин, особенно на должностях старшего уровня. Однако достижение гендерного паритета требует постоянных усилий по отслеживанию адекватности кадровой политики и практики вознаграждения, в чем Комиссия играет важнейшую роль. В этой связи Сеть с интересом ожидает предстоящего заседания рабочей группы по вопросам родительского отпуска, учитывая, что организации считают положения о родительском отпуске одним из ключевых факторов, способствующих достижению гендерного паритета. Организации выразили Председателю КМГС признательность за его самоотверженные усилия по укреплению гендерного паритета в Консультативном комитете по вопросам коррективов по месту службы и выразили надежду, что эта тенденция найдет отражение в работе Комиссии.

179. ФАМГС выразила удовлетворение в связи с увеличением числа сотрудников-женщин по всем категориям в период с 2007 года по 2017 год, особенно на должностях более высокого уровня, и приветствовала тот факт, что в 2018 году представительство женщин среди координаторов-резидентов достигло гендерного паритета. ФАМГС выразила полную поддержку усилиям по закреплению достигнутых успехов, в том числе путем обеспечения гендерного паритета в структуре кадрового резерва и реестрах кандидатов посредством привлечения кандидатов-женщин, особенно из стран глобального Юга. ФАМГС указала, что все соответствующие стратегии и методы работы поддерживают заявленную цель достижения гендерного паритета, включая такие области, как планы карьерного роста, стратегии в области родительского отпуска, гибкий график

работы, включая неполный рабочий день и разделение работы на всех уровнях, а также разработка, последовательное внедрение и мониторинг стратегий по борьбе с домогательствами и сексуальными преследованиями. ФАМГС с озабоченностью отметила, что, несмотря на определенный прогресс и позитивные изменения в некоторых организациях, темпы продвижения к гендерному паритету в системе Организации Объединенных Наций не оправдали ожиданий. В то же время она подчеркнула, что при наборе, трудоустройстве и продвижении по службе персонала первостепенное внимание должно уделяться обеспечению того, чтобы сотрудники обладали высоким уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности независимо от их пола, возраста, расы, религии или гражданства.

180. ККСАМС подтвердил свою приверженность принципу гендерного равенства и приветствовал прогресс, достигнутый в период 2016–2017 годов. Он выразил обеспокоенность по поводу отрицательной корреляции между должностями старшего уровня и долей женщин и отметил важность обеспечения представительства женщин на всех должностях, в том числе на более высоких уровнях. Он согласился с тем, что существует тесная взаимосвязь между гендерным равенством и географическим представительством, отметив, что 50,9 процента женщин принадлежат к Группе западноевропейских и других государств. Несмотря на достигнутый прогресс в увеличении доли женщин из других региональных групп, ККСАМС высказался за необходимость приложить больше усилий в этом направлении и подчеркнул важность наличия стратегии по достижению гендерного равенства, обеспечивающей справедливое географическое распределение. Федерация согласилась с тем, что при наборе персонала важно учитывать факторы многообразия, такие как географический баланс, и напомнила о необходимости более детального анализа моделей набора и увольнения женщин в разбивке по регионам происхождения. ККСАМС выразил сожаление в связи с тем, что в общесистемной стратегии по достижению гендерного равенства рассматриваются только сотрудники категории специалистов и выше и не учитываются должности категории общего обслуживания и смежных категорий. Он отметил, что в местах службы за пределами штаб-квартир гендерный паритет достигается не так быстро, как в штаб-квартирах. Это связано с условиями жизни, преобладающими в периферийных местах службы и не способствующими семейной жизни, к которой стремятся некоторые женщины. Он приветствовал усилия организаций по борьбе с сексуальными домогательствами в рамках деятельности Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций и отметил, что ни один служащий не должен избежать мер ответственности, когда подтверждаются выдвинутые против него обвинения в сексуальных домогательствах. Что касается временных специальных мер, то ККСАМС пришел к выводу, что они являются наилучшим способом достижения реального прогресса, но при этом подчеркнул необходимость обеспечения первоочередного учета заслуг при принятии всех решений, связанных с наймом и продвижением по службе.

181. ЮНИСЕРВ отметила, что общая система не достигла цели равного соотношения женщин и мужчин на всех уровнях в соответствии с Пекинской декларацией и Платформой действий, но прогресс был достигнут: по состоянию на 2017 год должности категории специалистов и выше занимали 44,2 процента женщин, должности класса Д-1 и выше — 35,1 процента. ЮНИСЕРВ выразила сожаление по поводу того, что имеются данные только по сотрудникам категории специалистов, а не по всему персоналу, и призвала к постоянным и расширенным усилиям по достижению гендерного паритета на всех уровнях и по всем видам контрактов. Более высокая доля женщин, увольняющихся из системы, также требует внимания. ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность по поводу

более медленного прогресса в периферийных местах службы и отметила, что необходимо уделять больше внимания удержанию сотрудников и поддержке их карьерного роста. Создание «благоприятных условий на местах», разработанных Структурой «ООН-женщины», и постоянная поддержка пакета вознаграждения, в котором учитываются интересы семьи, по-прежнему имеют решающее значение для устранения этих диспропорций. ЮНИСЕРВ призвала общую систему решать вопросы гендерного паритета и географического представительства в совокупности, а не по отдельности, заявив, что необходимо приложить больше усилий для достижения гендерного паритета во всех регионах, одновременно стремясь к более равному географическому представительству. ЮНИСЕРВ подчеркнула также взаимосвязь трех аспектов многообразия, рассмотренных в ходе сессии, и предложила секретариату продолжать освещать важные взаимосвязи в своих будущих докладах, а также уделить больше внимания хронологической перспективе, чтобы Комиссия могла следить за изменением этих важных тенденций.

182. Что касается обзора, то члены Комиссии признали, что был достигнут определенный прогресс, которому благоприятствовали в том числе руководство общесистемной стратегии по достижению гендерного равенства и коллективная воля всех организаций. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что прогресс был скромным. Один из членов Комиссии заявил, что факт достижения 21 организацией паритета на уровне от 40 до 49 процентов представляет собой значительное достижение и что следует настоятельно рекомендовать 6 организациям с показателем ниже 40 процентов приложить усилия для улучшения положения. Другой член Комиссии подчеркнул, что в некоторых организациях существует дисбаланс в пользу сотрудников-женщин, и особо отметил, что гендерный баланс по сути означает паритет сотрудников-женщин и сотрудников-мужчин.

183. По мнению Комиссии, процентная доля женщин, поступающих на работу в организации общей системы на должности начального уровня в среднем в возрасте 30 лет, служит хорошим знаком и представляет собой положительную тенденцию, свидетельствующую о том, что этот процесс может оказаться стабильным. Комиссия призвала организации внимательнее относиться к собеседованиям при увольнении, чтобы установить, почему женщины покидают организации быстрее, чем мужчины.

184. Комиссия, рассматривая вопрос о представительстве женщин по регионам, с озабоченностью отметила медленные темпы и непропорциональный паритет между Западом и остальным миром, в частности Африкой, Латинской Америкой и Карибским бассейном и Восточной Европой. Она вновь выразила ранее высказанную озабоченность по поводу несоответствия при обеспечении сбалансированности между решением задач по достижению гендерных целевых показателей и по обеспечению географического представительства и по поводу того, что между этими двумя задачами должна существовать корреляция.

185. Комиссия отметила, что картина является неполной, поскольку в нее не включены сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий, которые составляют очень важный компонент для оценки всех глобальных кадровых ресурсов.

186. Комиссия отметила также временные меры, принимаемые для достижения гендерного паритета, и призвала организации осуществлять такие стратегии, отметив при этом далее, что при приеме на работу персонала первостепенное значение имеет необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии с пунктом 3 статьи 101 и статьей 8 Устава.

187. Комиссия подчеркнула, что хотела бы, чтобы все организации осуществляли гендерную политику и программы, поддающиеся количественной оценке, и сообщали о достигнутом ими прогрессе посредством сведений и статистических данных, публикуемых на общедоступной платформе.

Решение Комиссии

188. Комиссия постановила:

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

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

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

Глава IV

Условия службы на местах: выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы

189. В 2018 году Комиссия приняла решение о том, что сотрудникам, работающим в местах службы, относимых по степени трудности условий к категории D или Е, и имеющим соответствующих иждивенцев, может выплачиваться уменьшенная сумма надбавки за работу в «несемейных» местах службы, составляющая 15 000 долл. США в год, вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев. Однако в своей резолюции [73/273](#) Генеральная Ассамблея постановила предоставлять на экспериментальной основе сотрудникам, имеющим соответствующих иждивенцев, только в местах службы, относимых по степени трудности условий к категории Е, сумму в размере 15 000 долл. США на условиях, оговоренных в подпунктах а), с) и d) пункта 156 доклада Комиссии за 2018 год ([A/73/30](#)), в которых было указано следующее: а) предоставить сотрудникам право выбора брать или не брать с собой соответствующих иждивенцев в места службы категорий D и Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы; с) предоставлять вышеупомянутую сумму сотрудникам, выражающим при принятии назначения в место службы категории D или Е, которому не присвоен статус «несемейного» места службы, просьбу выплатить им такую надбавку вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев; и d) не выплачивать данную надбавку в том случае, если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в такое место службы.

190. В своей резолюции [73/273](#) Генеральная Ассамблея просила Комиссию представить Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии рекомендацию в отношении этой выплаты, в том числе относительно ее сохранения. Однако, как отметила Комиссия в своем докладе за 2020 год ([A/75/30](#)), эти сроки придется скорректировать.

191. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [75/245](#) постановила продолжить этот эксперимент в 2021 году при том понимании, что эта выплата будет предоставляться только имеющим на нее право сотрудникам, когда они фактически работают в своем месте службы, и просила Комиссию представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят шестой сессии рекомендацию в отношении этой выплаты, в том числе относительно ее сохранения, на основе анализа последствий предоставления такой выплаты, в том числе для кадрового планирования, в местах службы различных категорий, включая «несемейные» места службы, а также фактических затрат организаций.

192. В своем докладе за 2018 год Комиссия подчеркнула важность предоставления организациями данных о показателе применения этой экспериментальной системы, поскольку это будет содействовать проведению анализа. После утверждения этой экспериментальной системы Генеральной Ассамблеей Комиссия вновь подчеркнула важность сбора соответствующих данных и направила организациям необходимые инструкции.

193. На момент утверждения экспериментальной системы, которая была введена с 1 января 2019 года, в число «несемейных» мест службы не входили 26 мест службы категории Е, которые, следовательно, имели право на участие в данном эксперименте. На момент проведения обзора среди 567 существующих

мест службы, охватываемых системой надбавок за работу в трудных условиях, не были отнесены к категории «несемейных» мест службы и имели право на участие в экспериментальном проекте лишь 18 мест службы категории Е в восьми странах. После внедрения экспериментальной системы число мест службы, отвечающих критериям, сократилось по нескольким причинам, а именно из-за изменения классификации по степени трудности условий в некоторых местах службы; отсутствия набранных на международной основе сотрудников, в результате чего определенное место службы перестает соответствовать критериям включения; или изменения категории места службы на «несемейное» в связи с ограничениями по безопасности. В местах службы, участвующих в экспериментальном проекте, за исключением двух столиц (Бисау и Пхеньян), работает лишь небольшое число сотрудников.

194. В тех случаях, когда набираемые на международной основе сотрудники, работающие не по временным контрактам, получают назначения в местах службы, участвующие в рассматриваемом экспериментальном проекте, им предоставляется право выбора: либо взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев и получить надбавки, связанные с их переездом в это место службы, либо не брать с собой соответствующих иждивенцев и получить сумму в размере 15 000 долл. США, предусмотренную в рамках экспериментальной системы.

195. Сотрудники, выбравшие выплату в рамках экспериментальной системы, не получают выплаты, связанные с переездом, и другие выплаты в отношении своих иждивенцев в месте назначения сотрудника. Это включает оплату проезда к месту назначения и обратно; оплату перевозки имущества в связи с переездом (или замещающую паушальную выплату); выплату суточных и паушальной части субсидии на обустройство; и оплату путевых расходов в связи с отпуском на родину и досрочным отпуском на родину для их иждивенцев. Если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в его/ее место службы за счет организации, то эта экспериментальная выплата не производится.

196. Организации сообщили, что до введения этой экспериментальной системы примерно 80 процентов сотрудников в этих местах службы брали в них с собой своих соответствующих иждивенцев (некоторые из них лишь на короткий срок), а 20 процентов — не делали этого. Это зависело от индивидуальных семейных обстоятельств, возраста иждивенцев, требований к школьному образованию, наличия медицинского обслуживания и изолированности места службы.

197. В ходе прежнего рассмотрения данного вопроса Комиссия отметила, что переезд соответствующих иждивенцев в места службы, участвующие в экспериментальном проекте, оставался возможным, однако сотрудники, работающие в этих местах службы, оказываются перед трудным выбором: брать с собой соответствующих иждивенцев в места службы с трудными условиями или нести расходы, связанные с их проживанием отдельно от сотрудника в каком-либо другом месте. Сотрудники, чьи семьи проживают отдельно в каком-либо другом месте, не только переносят психологические трудности, связанные с таким отдельным проживанием их иждивенцев, но и несут в этой связи те или иные финансовые расходы. Комиссия выразила мнение, что в таких случаях было бы уместно учитывать в определенной степени такие дополнительные расходы. Комиссия сочла уместным предусмотреть выплату суммы, которая была бы меньше величины надбавки за работу в «несемейных» местах службы (19 800 долл. США в год), с учетом того, что по принятию назначения в участвующие в эксперименте места службы сотрудникам по-прежнему будет предоставляться возможность брать с собой в эти места службы соответствующих иждивенцев. В этой связи

Комиссией была рекомендована и утверждена Генеральной Ассамблеей сумма в размере 15 000 долл. США.

198. Организации, сотрудники которых находятся в соответствующих местах службы, предоставили данные, связанные с реализацией экспериментальной системы, включая финансовые затраты. Секретариат Организации Объединенных Наций имеет ограниченное присутствие в таких районах, и в период проведения обзора не было ни одного соответствующего критериям сотрудника; два сотрудника обратились с просьбой о применении экспериментальной системы, но на момент проведения обзора выплаты еще не были произведены. УВКБ ООН сообщило, что из 58 сотрудников, имеющих соответствующих критериям иждивенцев, только 4 сотрудника предпочли взять с собой в место назначения своих иждивенцев, в то время как 52 сотрудника (90 процентов) предпочли воспользоваться экспериментальной системой. В ПРООН было восемь сотрудников, имеющих соответствующих критериям иждивенцев (двое работают удаленно из стран происхождения), из которых трое решили взять иждивенцев с собой, двое выбрали экспериментальную систему (40 процентов), а один сотрудник пока не принял решения. ЮНИСЕФ сообщил, что взять с собой соответствующих критериям иждивенцев имели право 10 сотрудников, из которых 8 выбрали экспериментальную систему (80 процентов). Из девяти соответствующих критериям сотрудников ВПП четверо предпочли взять с собой соответствующих критериям иждивенцев (только в одном из четырех случаев предполагался переезд детей), а пятеро (56 процентов) выбрали экспериментальную систему. Что касается ВОЗ, присутствие которой в таких местах службы невелико, то экспериментальную систему выбрали оба сотрудника, соответствующих критериям (100 процентов). Другие организации, работающие на местах, сообщили, что у них нет сотрудников в местах службы, участвующих в эксперименте, и поэтому они не применяли эту меру.

199. На основе данных о расходах, собранных организациями, в период 2019/20 года или его части в местах службы, имеющих право на участие в экспериментальном проекте, 12 сотрудникам (15 процентов), выбравшим вариант переезда вместе с соответствующими критериям иждивенцами, было выплачено 234 904 долл. США. Расходы организаций на 69 сотрудников (85 процентов), выбравших экспериментальную систему, составили 943 733 долл. США.

Обсуждение в Комиссии

200. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что в докладе Секретариата содержится хороший обзор текущих показателей и обновленная информация о положениях эксперимента. Хотя общее число участников из-за пандемии COVID-19 было невелико, период осуществления экспериментального проекта относительно непродолжителен, а число соответствующих критериям мест службы и сотрудников ограничено, финансовые затраты были близки к минимальным. Тем не менее, пилотный проект, по мнению организаций, оказался успешным. В связи с этим Сеть обратилась с просьбой официально закрепить положения о проведении эксперимента. Организации напомнили, что в 2018 году Комиссия сочла целесообразным включить в рассмотрение места службы категории D, не отнесенные к категории «несемейных», и высказали мнение, что, с их точки зрения, это было бы рекомендуемым направлением дальнейших действий.

201. ЮНИСЕРВ заявила, что экспериментальный проект выполнил свою задачу и оказался полезным как для сотрудников, так и для организаций. ЮНИСЕРВ признала и высоко оценила получение и использование отзывов от сотрудников различных организаций, что помогло учесть человеческий фактор при

осуществлении этих видов выплат, учитывая их воздействие на сотрудников, служащих в системе Организации Объединенных Наций. По их мнению, важно также отметить тенденции в отношении причин, по которым сотрудники выбирают экспериментальное пособие, которые, как оказалось, в основном связаны с отсутствием медицинских и образовательных учреждений и мест отдыха, а также с изоляцией. Что касается процесса и методологии отнесения мест службы к категории «несемейных», то ЮНИСЕРВ отметила, что, хотя не следует недооценивать важность безопасности, необходимо также надлежащим образом учитывать отсутствие подходящих систем здравоохранения и семейных медицинских учреждений. Аналогичным образом, значительный вес при принятии сотрудниками решения воспользоваться выплатой имели, по понятным причинам, такие вопросы, как социальная изоляция, отсутствие образовательных учреждений и возможностей для развлечений. ЮНИСЕРВ напомнила, что делегация Комиссии на личном опыте испытала тяжелые условия в одном из мест службы в Гвинее-Бисау, которое не было отнесено к категории «несемейных» мест службы. Там просто отсутствовали даже базовые медицинские учреждения. Учитывая это, ЮНИСЕРВ обратилась с просьбой более тщательно рассмотреть эти элементы и придать им соответствующий вес при определении «несемейных» мест службы и их отнесении к этой категории. ЮНИСЕРВ отметила, что введение этой выплаты создало беспроблемную ситуацию, поскольку сотрудники были довольны такими условиями, а организация сэкономила деньги. Исходя из результатов экспериментального проекта и учитывая положительные отзывы организаций и сотрудников, а также первоначальную просьбу о применении этого положения к местам службы категорий D и E, ЮНИСЕРВ повторила свою ранее высказанную просьбу о распространении этого положения на места службы категории D. Если соглашение не будет закреплено на постоянной основе, то, по их мнению, следует, по крайней мере, расширить пилотный проект и включить в него места службы категории D с целью через год провести окончательный обзор для сбора данных по расширенной экспериментальной системе.

202. ФАМГС и ККСАМС присоединились к заявлению ЮНИСЕРВ. По мнению ФАМГС, пилотный проект оказался успешным, несмотря на сложные обстоятельства. Федерация напомнила, что около 36 процентов сотрудников категории специалистов и выше в ходе общесистемного опроса персонала ответили, что не согласились бы на назначение в место службы категории D или E в основном по семейным обстоятельствам. Исходя из этого, ФАМГС присоединилась к КСР и призвала закрепить экспериментальную систему на постоянной основе и распространить эту систему на места службы категории D.

203. ККСАМС заявил, что он согласен с вышеприведенным заявлением Сети по вопросам людских ресурсов, а именно с тем, что, исходя из накопленного на сегодняшний день опыта, экспериментальная система оказалась полезным и эффективным инструментом для привлечения сотрудников в очень тяжелые и отдаленные места службы. Для сотрудников субсидия была важным фактором при принятии решения о том, соглашаться ли на должность в месте службы с трудными условиями. ККСАМС поддержал намерение Комиссии рекомендовать Генеральной Ассамблеей официально закрепить на постоянной основе экспериментальную систему и предусмотреть выплату надбавки за работу в «несемейных» местах службы уменьшенного размера вместо выплаты подъемных, причитающихся при переезде членов семьи в место службы, в надлежащих случаях. ККСАМС поддержал также распространение действия этой системы на места службы категории D, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, как это сочла целесообразным Комиссия еще в 2018 году.

204. Комиссия отметила, что реализация пилотной системы является хорошим примером того, как можно удовлетворить потребности, выраженные работающими на местах организациями, учитывая, что это прозрачная мера, повышающая мобильность. Экспериментальная система была для сотрудников гораздо предпочтительнее (85 процентов высказались за эту меру, а 15 процентов — за переезд вместе с иждивенцами) и обошлась организациям дешевле. По мнению Комиссии, справедливая система, предоставляющая сотрудникам возможность выбора и экономящая средства, заслуживает одобрения, и ее следует сохранить и расширить, включив в нее места службы категории D, как это было ранее одобрено Комиссией в 2018 году.

205. Некоторые члены Комиссии отметили, что экспериментальный проект был реализован в крайне исключительных обстоятельствах, когда передвижение персонала было ограничено из-за пандемии (критериям для участия в эксперименте соответствовал 81 сотрудник), и поэтому предложили продлить эксперимент еще на один год. Другие члены Комиссии напомнили, что экспериментальный проект был запущен с 1 января 2019 года, до начала пандемии, и что организации представили данные и аргументы, подтверждающие его эффективность. Организации сделали это, несмотря на небольшой набор данных, обусловленный малым количеством подходящих мест службы и сотрудников, а также пандемией в 2020 году. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения, что экспериментальную систему на данном этапе следует продлить, а не закреплять на постоянной основе, чтобы полностью понять ее влияние на персонал.

206. Представитель УВКБ ООН заявил, что, будучи организацией, работающей на местах в одних из наименее гостеприимных районов в мире и проводящей очень жесткую политику обязательной ротации, УВКБ ООН для успешного выполнения своего мандата зависит от полностью инклюзивного, учитывающего интересы семьи подхода к назначению и распределению международных сотрудников категории специалистов. УВКБ ООН предприняло ряд усилий, чтобы сделать места службы с трудными условиями более привлекательными, однако набор и удержание высококвалифицированных сотрудников в отсутствие ощущаемой поддержки для семей и с учетом обязанности заботиться о семьях остается серьезной проблемой. Представитель далее заявил, что сотрудники УВКБ ООН знают, что значит работать в отдаленных полевых местах службы, и что они часто платят высокую цену в плане баланса между работой и личной жизнью и семейных отношений. Они знают также, что лучше всего подходит для них и их семей, когда они служат в «несемейных» местах службы, и стараются организовать свою жизнь соответствующим образом. Организация стремится оказать им в этом поддержку на основе партнерского подхода. Отзывы о личном опыте сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E, не отнесенных к категории «несемейных», были собраны, переданы в секретариат КМГС и включены в доклад; они были чрезвычайно показательны и содержали подробные описания условий жизни, которые не позволяли сотрудникам взять с собой свои семьи в эти места службы. Отзывы коллег, служащих в местах службы категории D, не отнесенных к категории «несемейных», показали, что там были такие же условия жизни, как и в местах службы категории E, на которые в настоящее время распространяется экспериментальная система.

207. Исходя из опыта УВКБ ООН (58 из 81 сотрудника, или 72 процента, соответствовали критериям участия в экспериментальной системе), внедрение экспериментальной системы в январе 2019 года, хотя и небольшое по масштабам, уже внесло изменения в расширение возможностей сотрудников в плане выбора варианта, который подходит именно им. Как свидетельствует тот факт, что 90 процентов коллег из УВКБ ООН, назначенных в места службы категории E, выбрали вариант, предлагаемый в рамках экспериментальной системы, это был

однозначный способ поддержать тех, кто служит в трудных условиях и отдаленных местах, не способствующих семейной жизни. Однако, учитывая ограниченное число таких мест службы, воздействие на стратегические потребности организации на сегодняшний день было практически минимальным, и дальнейшее расширение путем закрепления экспериментальной системы на постоянной основе и включения мест службы D является оправданным, особенно с учетом того, что на многих сотрудников негативно повлияла ситуация с пандемией COVID-19, при этом дополнительную нагрузку на персонал создала необходимость обеспечения медицинского обслуживания иждивенцев.

208. Представитель Организации Объединенных Наций высказал замечания, аналогичные замечаниям УВКБ ООН, и напомнил, что, когда экспериментальная система обсуждалась первоначально, в Организации Объединенных Наций насчитывалось более 180 соответствующих критериям участия сотрудников в 14 миссиях, но исключение мест службы категории D привело к тому, что эти показатели сократились до 1 завершающей свою деятельность миссии, в которой нет ни одного сотрудника, соответствующего критериям. Однако все четыре сотрудника, нанятые в период действия экспериментальной системы и имевшие право на получение сокращенной надбавки за работу в «несемейных» местах службы, сделали выбор в пользу этой надбавки. Организация Объединенных Наций решительно поддержала официальное закрепление на постоянной основе или продление экспериментальной системы и ее распространение на места службы категории D, не отнесенные к категории «несемейных».

209. Комиссия высоко оценила свидетельства и личный опыт участвовавших в эксперименте сотрудников. Некоторые члены Комиссии отметили, что места службы категории E, на которые распространяется экспериментальная система, в значительной степени не способствуют семейной жизни. Однако они отметили, что нынешний процесс отнесения мест службы к категории «несемейных», в которые сотрудникам запрещено брать с собой иждивенцев, основан исключительно на соображениях безопасности. С другой стороны, некоторые сотрудники предпочли взять с собой супругов или малолетних детей в некоторых местах службы категории E, подпадающих под экспериментальную систему, поскольку они не были отнесены к категории «несемейных», несмотря на отсутствие учебных заведений, что может не иметь отношения к их обстоятельствам, и предложили пересмотреть определение «несемейных» мест службы.

210. Члены Комиссии выразили мнение, что места службы категории D, которые не относятся к категории «несемейных», следует включить в этот показатель, как это сочла целесообразным Комиссия еще в 2018 году. Комиссия подчеркнула, что успешная реализация экспериментального проекта в соответствующих местах службы категории E усиливает аргументацию в пользу включения мест службы категории D, учитывая, что условия в этих местах службы также очень тяжелые. Комиссия отметила причины, по которым сотрудники выбрали экспериментальную систему вместо перевозки своих иждивенцев, имеющих на это право. Эти причины включали недостаток или отсутствие медицинских учреждений, образовательных или дошкольных учреждений, рынков или предметов снабжения; плохие социальные условия и условия для отдыха; изоляция из-за удаленности; и трудности с передвижением по стране и за ее пределы. Кроме того, супруги некоторых сотрудников имеют работу в других местах и по соображениям, связанным с карьерой, решили не переезжать вместе с сотрудниками в места службы последних.

211. Несмотря на ограниченность выборки, Комиссия отметила положительную тенденцию в том, что сотрудники, имеющие соответствующих иждивенцев, подают заявления на должности в местах службы, включенных в

экспериментальный проект. На основе данных и опыта, представленных как организациями, так и сотрудниками, Комиссия сочла экспериментальную систему весьма полезным инструментом для привлечения сотрудников в места службы, где выполнение мандатов организаций имеет наиболее важное значение.

Решения Комиссии

212. Комиссия постановила:

а) информировать Генеральную Ассамблею о том, что внедрение экспериментальной системы в местах службы категории E, которые не были отнесены к категории «несемейных», прошло успешно и было признано полезным и эффективным инструментом;

б) рекомендовать Генеральной Ассамблее официально закрепить на постоянной основе экспериментальную систему и продолжить выплату уменьшенной надбавки за работу в «несемейных» местах службы в размере 15 000 долл. США вместо выплаты подъемных, причитающихся при переезде членов семьи в место службы, в надлежащих случаях;

в) напоминает о своем решении, принятом на восемьдесят седьмой сессии (A/73/30, пункт 156), относительно уменьшенной надбавки за работу в «несемейных» местах категории D, не отнесенных к категории «несемейных», и рекомендует распространить эту меру на места службы категории D, не отнесенные к категории «несемейных»;

г) просить свой секретариат продолжить отслеживать степень использования уменьшенной надбавки за работу в «несемейных» местах службы и представить Комиссии доклад на ее девяносто четвертой сессии, подчеркнув важность получения данных от организаций для содействия проведению обзора.

Глава V

Меры в связи с несоблюдением решений и рекомендаций Комиссии

213. В своей резолюции [75/245](#) Генеральная Ассамблея просила Комиссию рекомендовать меры в связи с несоблюдением решений и рекомендаций Комиссии в ее следующем докладе. В той же резолюции Ассамблея выразила обеспокоенность в связи с тем, что в Женеве в рамках общей системы Организации Объединенных Наций по-прежнему применяются параллельно два множителя корректива по месту службы для данного места службы, и настоятельно призвала организации, участвующие в общей системе, в полной мере сотрудничать с Комиссией в соответствии с ее статутом, чтобы в первоочередном порядке восстановить слаженность и целостность системы коррективов по месту службы.

214. Хотя эта просьба была высказана в связи с системой коррективов по месту службы, Генеральная Ассамблея в последние годы обсуждала также другие фактические или предполагаемые случаи несоблюдения некоторых рекомендаций и решений Комиссии и резолюций Ассамблеи. Эти случаи включали, в частности, внедрение некоторых элементов пересмотра пакета вознаграждения, который был утвержден Ассамблеей в декабре 2015 года, запоздалое введение некоторыми организациями пересмотренного возраста обязательного увольнения и толкование одной из организаций порядка выплаты премий за высокие показатели служебной деятельности.

215. Еще в 1985 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции [40/244](#) просила Генерального секретаря как Председателя Административного комитета по координации (ныне — КСР) и, через него, других административных руководителей организаций, участвующих в общей системе Организации Объединенных Наций, содействовать усилиям по сохранению и укреплению общей системы для упорядочения и согласования условий службы. Она просила также, через Генерального секретаря, исполнительных глав участвующих организаций довести эту резолюцию до сведения своих соответствующих руководящих органов; настоятельно призвала государства-члены обеспечить, чтобы их представители в организациях общей системы были информированы о занимаемых ими в Ассамблее позициях по вопросам условий службы; и выразила свою озабоченность действиями некоторых участвующих организаций, которые привели к разнобою в общей системе. Кроме того, Ассамблея просила КМГС представить Ассамблее на ее будущих сессиях подробные доклады о рассмотрении и осуществлении решений и рекомендаций Комиссии организациями общей системы.

216. Аналогичным образом, в своей резолюции [41/207](#), принятой в 1986 году, Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря как Председателя Административного комитета по координации и, через него, других исполнительных глав организаций, участвующих в общей системе Организации Объединенных Наций, обеспечить принятие всех необходимых мер в целях содействия тому, чтобы в рамках общей системы в отношении условий службы принимались единообразные и согласованные решения. В той же резолюции Ассамблея подчеркнула важность обеспечения того, чтобы по вопросам, представляющим интерес для общей системы, руководящие органы специализированных учреждений не занимали позиций, противоречащих позициям Ассамблеи. В 1987 году Ассамблея в своей резолюции [42/221](#) выразила свою обеспокоенность в связи с предпринятыми некоторыми участвующими организациями действиями, которые привели к диспропорциям в общей системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, Ассамблея настоятельно призвала исполнительных глав соответствующих организаций осуществить пересмотр их правил и

положений, чтобы привести их в соответствие с решениями, принятыми Комиссией. Во всех трех резолюциях Ассамблея просила Комиссию продолжать представлять Ассамблее доклады об осуществлении ее рекомендаций и решений.

217. В своих резолюциях [72/255](#), [73/273](#) и [75/245](#) Генеральная Ассамблея напомнила административным руководителям и руководящим органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций о том, что невыполнение в полном объеме решений в отношении коррективов по месту службы, принимаемых Комиссией в соответствии со статьей 11 с) ее статута, может отрицательно сказаться на выполнении требований относительно получения выгод от участия в общей системе и поставить под угрозу участие организаций в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций, о чем говорится в пункте b) статьи 3 Положений Фонда. Как указано в этой статье, «членство в Фонде открыто для специализированных учреждений, упоминаемых в пункте 2 статьи 57 Устава Организации Объединенных Наций, а также для любых других международных и межправительственных организаций, участвующих в общей системе окладов, пособий и других условий службы Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений».

218. В своей последней резолюции об общей системе Организации Объединенных Наций ([75/245](#)) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря проконсультироваться с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций с целью проверить, все ли участвующие организации соблюдают общую систему окладов, надбавок и других условий службы, и включить результаты этой проверки в его следующий доклад Ассамблее.

219. Секретариат КМГС представил возможные меры, которые могут быть рекомендованы Комиссией и которые делятся на две категории: упреждающие и корректирующие меры. Что касается упреждающих мер, то и Комиссия, и Генеральная Ассамблея могут играть более активную роль. Из резолюций [40/244](#), [41/207](#) и [42/221](#) Ассамблеи очевидным образом следует, что Ассамблея была обеспокоена тем, что руководящие органы организаций — членов общей системы Организации Объединенных Наций и представители государств-членов в этих органах не имели полной или точной информации о решениях и рекомендациях, принятых Комиссией и Ассамблеей в отношении общей системы. В некоторых случаях в результате такого отсутствия информации могли быть приняты решения, приводящие к расхождениям в общей системе. Эта озабоченность представляется столь же актуальной и в настоящее время.

220. Один из представленных вариантов состоял в том, что Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос об официальном закреплении обмена информацией с руководящими органами, обратившись к Председателю Генеральной Ассамблеи с просьбой доводить до их сведения резолюции Ассамблеи, касающиеся общей системы, и распространять эти резолюции по официальным каналам. Такая мера могла бы также обеспечить предоставление руководящим органам информации из первых рук, что должно помочь свести к минимуму любые недоразумения и неправильные толкования.

221. Еще одна потенциальная упреждающая мера могла бы состоять в том, чтобы Генеральная Ассамблея просила руководящие органы приглашать либо Председателя, либо заместителя Председателя Комиссии для участия в их сессиях, когда это уместно. Такие приглашения могли бы стать регулярным элементом программы работы руководящих органов, с тем чтобы обеспечить четкую коммуникацию и не допустить искажений.

222. Было также упомянуто, что непрерывная и неискаженная коммуникация с организациями и руководящими органами имеет ключевое значение для обеспечения того, чтобы они понимали, принимали и в конечном итоге выполняли решения и рекомендации Комиссии и Генеральной Ассамблеи. Хотя веб-сайт Комиссии является ценным источником информации, информационно-разъяснительную деятельность Комиссии можно было бы улучшить. С этой целью была высказана просьба о создании одной дополнительной должности сотрудника по вопросам коммуникации, что было отражено в докладах Комиссии за 2019 и 2020 годы. Кроме того, эта просьба была включена в бюджет Комиссии на 2022 год, а последствия совместного несения расходов в этой связи были рассмотрены Сетью по финансовым и бюджетным вопросам КСР.

223. Еще одним осложняющим фактором было существование двух разных трибуналов, один из которых даже не имеет механизма подачи апелляций. Последние события, связанные с применением множителя корректива по месту службы, стали свидетельством того, каким образом эта система может серьезно препятствовать единообразному применению общей системы. Генеральная Ассамблея предложила Комиссии прокомментировать соответствующий доклад (A/75/690), подготовленный Генеральным секретарем в его качестве Председателя КСР. Этот вопрос обсуждался на девяносто первой сессии Комиссии в мае 2021 года, и Председатель направил замечания Комиссии Председателю Генеральной Ассамблеи и Председателю Пятого комитета. Недавно Комиссии было предложено представить комментарии по вариантам, которые будут обсуждаться Рабочей группой Сети советников по правовым вопросам Организации Объединенных Наций по анализу юрисдикционного устройства общей системы Организации Объединенных Наций, и Председатель КМГС назначил координаторами двух членов Комиссии.

Обсуждение в Комиссии

224. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подчеркнул, что эффективное сотрудничество с Комиссией и всеми заинтересованными сторонами имеет большое значение. Организации были привержены достижению большей согласованности в рамках всей системы, что выразилось в их первоначальном официальном вхождении в общую систему Организации Объединенных Наций. Нынешняя ситуация, в том числе пандемия COVID-19 и другие внешние события, требует еще более тесного сотрудничества и улучшения взаимопонимания, и по мнению Сети, что все стороны делают позитивные шаги в этом направлении.

225. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, подавляющее большинство решений и рекомендаций Комиссии были совместно согласованы и должным образом выполнены. Исключения были минимальными, случались в весьма специфических условиях и были изложены в конкретных резолюциях Генеральной Ассамблеи; были упомянуты резолюции Генеральной Ассамблеи, принятые в 1980-х годах. Соответственно, организации не сочли предполагаемое несоблюдение существенной проблемой.

226. Что касается корректива по месту службы, то, по мнению Сети по вопросам людских ресурсов, «несоблюдение» не является подходящим термином, характеризующим ситуацию, когда организации выполнили рекомендации и решения КМГС, но затем были юридически обязаны выполнить окончательные и обязательные для исполнения решения своих административных судов. Сеть отметила, что в настоящее время рассматриваются усилия по укреплению сотрудничества и согласованности действий между трибуналами. Эти усилия должны помочь решить некоторые из выявленных проблем. Организации готовы

сотрудничать с Комиссией по этому вопросу и предложить свой практический опыт, касающийся рассмотрения дел в трибуналах.

227. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила несогласие с тем, что для решения проблем необходимы активные меры или меры наказания, и согласилась с замечанием секретариата КМГС о том, что организации в подавляющем большинстве случаев добросовестно выполняют решения и рекомендации по вопросам общей системы и что любые жесткие корректирующие меры, принятые без тщательно взвешенного рассмотрения, могут оказаться контрпродуктивными и пагубно отразиться на сплоченности общей системы. Собственно говоря, организации имеют большой опыт в обеспечении полного информирования своих руководящих органов о докладах и решениях Комиссии и Генеральной Ассамблеи. Таким образом, по мнению Сети, возможные меры, которые были упомянуты, не являются уместными или необходимыми в этом контексте, за исключением любых юридических соображений, связанных с их реализацией. В заключение Сеть выразила готовность использовать любую возможность для укрепления сотрудничества с Комиссией, чтобы не создавалось впечатление, что имеет место несоблюдение.

228. Председатель ФАМГС от имени Федерации заявила о поддержке Комиссии и ее мандата, а также принципов общей системы. По мнению Федерации, сбалансированный подход, учитывающий также программные и стратегические потребности организаций, принесет пользу всем заинтересованным сторонам и может способствовать выполнению решений Комиссии без каких-либо задержек.

229. Что касается доклада Генерального секретаря об обзоре юрисдикционного устройства общей системы Организации Объединенных Наций (A/75/690), то все федерации высоко оценили недавние возможности взаимодействия с основным департаментом Организации Объединенных Наций, занимающимся этим вопросом, и с Управлением по правовым вопросам для обеспечения того, чтобы в окончательном докладе Генеральной Ассамблеи были полностью учтены мнения всех заинтересованных сторон, включая мнения сотрудников. Федерации заверили, что они продолжают получать информацию о каждом из дальнейших шагов. ФАМГС настоятельно рекомендовала продолжить такой коллегиальный подход на следующих этапах обзора, который должен включать консультации с отдельными ассоциациями/союзами персонала, проводимые юрисконсультами организаций. По мнению Федерации, процесс продолжается, и поэтому дальнейшее обсуждение этого вопроса в настоящее время не принесет значительных результатов.

230. ФАМГС выразила поддержку созданию должности специалиста по коммуникации, предлагаемой в бюджете Комиссии, и выразила надежду, что это значительно расширит возможности секретариата КМГС по обеспечению прозрачности по всем направлениям, в том числе по вопросам, касающимся коррективы по месту службы и соответствующих обследований стоимости жизни.

231. Председатель ККСАМС высоко оценила тот факт, что подавляющее большинство решений Комиссии выполняется, а исключений из этого правила немного. ККСАМС выразила мнение, согласно которому невыполнение рекомендаций и решений Комиссии, когда бы оно ни происходило, представляет угрозу для общей системы и всех ее сотрудников, и предложила Комиссии провести аналитическую работу, чтобы разобраться в причинах невыполнения. По мнению ККСАМС, источник проблем не может быть сведен к отсутствию коммуникации, поскольку очевидно, что Комиссия прилагает огромные усилия для взаимодействия с заинтересованными сторонами; коммуникация является жизненно важным фактором и всегда может быть улучшена. Предложенные секретариатом

КМГС меры по улучшению коммуникации, включая прием на работу сотрудника по коммуникации, являются хорошей идеей, но их будет недостаточно для решения проблемы. Еще в своей вступительной речи ККСАМС подчеркнул важность трехстороннего взаимодействия в работе Комиссии и подтвердил это мнение в контексте соответствующего пункта повестки дня. ККСАМС готов сделать конкретные предложения по трехстороннему взаимодействию, если эта идея будет приемлема для Комиссии. Для ККСАМС лучшим способом решения проблемы несоблюдения требований является вовлечение всех заинтересованных сторон в процесс принятия решений. ККСАМС высказал серьезные оговорки по поводу замечания о том, что существование двух трибуналов не способствует соблюдению решений КМГС.

232. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что Федерация полностью осознает нарушение стабильности общей системы, вызванное расхождениями при выполнении решений Комиссии о коррективе по месту службы, применимых к Женеве. Внимательно наблюдая за этим вопросом, Федерация была встревожена признаками эскалации по мере того, как шло время и позиции становились все более непримиримыми. Тот факт, что Генеральная Ассамблея в пункте 7 своей резолюции [75/245](#) поставила под сомнение правомочность организаций — которые делают не что иное, как выполняют обязательное для исполнения решение суда своей применимой юрисдикции, — участвовать в общей системе и Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций, не служит ничьим интересам.

233. ЮНИСЕРВ заявила, что, безусловно, имеются важные вопросы о роли, сфере действия и охвате двойной юрисдикции и что, вполне возможно, существует необходимость разграничить их роль как административных трибуналов, чтобы предотвратить любой соблазн действовать как конституционные суды, осуществляющие надзор за решениями директивных органов. Характер взаимоотношений между Комиссией и директивными органами, безусловно, уникален и, возможно, не всегда полностью понятен трибуналам. По мнению Федерации, Генеральная Ассамблея должна без колебаний подтвердить правовые принципы, лежащие в основе этих отношений, используя формулировки, не допускающие двойного толкования у будущих судей, которые могут рассматривать эти вопросы. В этой связи представитель добавил, что в докладе Генерального секретаря ([A/75/690](#)) содержатся ценные рекомендации, любое сочетание которых может в будущем эффективно устранить любую неоднозначность.

234. Хотя анализ юрисдикционного устройства продолжается, ЮНИСЕРВ особо отметила тот факт, что расхождение применяемых в Женеве множителей корректива по месту службы является временным. В идеале этот вопрос должен быть решен на основе результатов следующего обследования стоимости жизни. Федерация предложила Комиссии применить осторожный подход, проявить терпение и дать некоторое время для органичного разрешения вопроса.

235. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что трибуналы выполняют гораздо более широкую и, по сути, важнейшую функцию судебного надзора и защиты прав более чем 60 000 сотрудников по всему миру. Вокруг каждого трибунала сложилась обширная экосистема опыта, знаний и процедур, воплощаемая и передаваемая сотрудниками, представляющими их ассоциациями и юрисконсультами, а также сотрудниками кадровых, дисциплинарных и юридических служб каждой организации. Федерация призвала всех не позволять одному вопросу отвлекать и дестабилизировать систему трибуналов и попросила, чтобы, учитывая важность федераций и представителей персонала как представителей основных бенефициаров системы, федерации продолжали принимать активное участие в любом обсуждении вопроса о юрисдикционном устройстве.

236. МОТ и другие организации, расположенные в Женеве, в ответ на запросы подтвердили, что они первоначально выполнили рекомендации. В МОТ это было одобрено Административным советом. Однако было подчеркнуто, что сотрудники имеют право обжаловать административные решения. МОТ считала себя юридически обязанной выполнить это решение только после решения Административного трибунала МОТ. Если не считать, что сотрудники не имеют права оспаривать рекомендации/решения КМГС или что организации не должны выполнять решения своего административного суда, то термин «несоблюдение» является неподходящей характеристикой ситуации.

237. Большинство членов Комиссии подтвердили необходимость продолжать ежегодно отчитываться перед Генеральной Ассамблеей о выполнении или невыполнении рекомендаций и решений Комиссии или соответствующих резолюций Ассамблеи, касающихся общей системы. Члены Комиссии подчеркнули, что только Ассамблея может принимать меры, когда организации не выполняют рекомендации или решения Комиссии. Статут Комиссии не наделяет ее такой функцией.

238. Один из членов Комиссии рекомендовал, чтобы КМГС ежегодно в явном виде сообщала Генеральной Ассамблее о тех организациях, которые не выполняют конкретные решения, как это предусмотрено статьей 17 статута КМГС, или не предоставляют информацию по запросам КМГС. Этот член Комиссии указал на статью 3 b) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в которой говорится, что «членство в Фонде открыто для специализированных учреждений, упоминаемых в пункте 2 статьи 57 Устава Организации Объединенных Наций, а также для любых других международных и межправительственных организаций, участвующих в общей системе окладов, пособий и других условий службы Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений». Этот член Комиссии рекомендовал Ассамблее после рассмотрения этого пункта, о котором говорится в годовом отчете Комиссии, передать Правлению Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций рекомендацию исключать из Пенсионного фонда, в случае необходимости, любую организацию, не выполняющую конкретные решения КМГС или не соответствующую другим аспектам деятельности общей системы Организации Объединенных Наций.

239. Другие члены Комиссии предостерегли от применения лишения членства в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций в качестве меры наказания для организаций, не выполняющих в полном объеме рекомендации или решения Комиссии, добавив, что это предложение имеет много последствий и должно быть тщательно изучено. В Пенсионный фонд входят также организации, которые не являются официальными членами общей системы. Кроме того, Пенсионный фонд на этапе вступления просит лишь подтвердить, следует ли организация положениям общей системы, но не указывает, что членство в общей системе является обязательным условием вступления. Таким образом, даже в собственных положениях и правилах Пенсионного фонда, касающихся его членского состава, соблюдение положений общей системы требуется только при вступлении, но не является требованием для продолжения членства в Фонде, и исключить организацию-участника из Фонда не просто. Такое исключение может стать основанием для будущих судебных разбирательств.

240. Один из членов Комиссии отметил, что решение об исключении той или иной организации из Пенсионного фонда принимает Правление Пенсионного фонда. Учитывая, что такое исключение означает серьезные финансовые последствия для Пенсионного фонда, а также обременительные юридические

процедуры и ослабление инвестиционного потенциала Фонда, маловероятно, что Правление Пенсионного фонда будет заинтересовано в таком шаге, даже если бы Генеральная Ассамблея настоятельно рекомендовала это сделать. Это может вывести на передний план обсуждения еще одну проблему общей системы, которая может даже иметь негативные последствия для Комиссии. Он заявил, что не следует забывать о финансовом бремени, с которым столкнутся государства-члены в случае исключения организации из Пенсионного фонда. Пенсионный фонд очень стабилен, и государства-члены заинтересованы в том, чтобы их взносы оставались предсказуемыми. Исключение какой-либо организации из Пенсионного фонда не будет отвечать этим интересам.

241. Члены Комиссии пришли к выводу, что такая рекомендация имеет серьезные финансовые и юридические последствия, которые могут негативно повлиять на будущее общей системы, и поэтому ее следует дополнительно проанализировать на предмет выполнимости.

242. По мнению многих членов Комиссии, у КМГС есть институционально закрепленный механизм отчетности, который хорошо работает. Они отметили, что случаи невыполнения организациями запросов или решений Комиссии довольно редки.

243. Решения Комиссии или Генеральной Ассамблеи в ряде случаев могли потребовать утверждения со стороны руководящего органа организации-участника и иногда не допускали немедленного исполнения. Один из членов Комиссии отметил, что КМГС может контролировать коммуникацию и информационное взаимодействие с заинтересованными сторонами только до того, как изменения были предложены и утверждены Ассамблеей, во время этого процесса и после него.

Решение Комиссии

244. Комиссия:

- a) приняла к сведению предложенные в ходе обсуждения варианты и рекомендовала провести их дальнейший анализ на предмет возможности их осуществления;
- b) приняла решение работать над улучшением коммуникации с заинтересованными сторонами;
- c) вновь высказала просьбу о создании дополнительной должности специалиста по коммуникации;
- d) отметила работу, проделанную Генеральным секретарем в его роли Председателя КСР в отношении юрисдикционного устройства общей системы, и подтвердила готовность Комиссии сотрудничать в этой работе.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2022–2023 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) пересмотр основных положений о системе контрактов;
 - b) родительский отпуск;
 - c) пересмотр основных положений об управлении людскими ресурсами;
 - d) пересмотр применения кодов Общей классификации профессиональных групп;
 - e) пересмотр стандартов поведения;
 - f) нормы проезда воздушным транспортом.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) вопросы коррективов по месту службы: доклады Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и повестки дня его сессий и доклад о ходе проведения базовых обследований 2021 года в местах расположения штаб-квартир;
 - d) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии;
 - e) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок;
 - f) пересмотр ставок налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу;
 - g) пересмотр применения поощрительной выплаты при найме;
 - h) выплата денежной суммы вместо оплаты обустройства в местах службы категории E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы;
 - i) выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера;
 - j) надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера;
 - k) надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера;
 - l) перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр суммы выплат.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования местных окладов.

5. Условия службы на местах:
 - a) выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты;
 - b) надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности.
6. Пересмотр консультативного процесса в Комиссии и порядка ее работы.
7. Контроль за выполнением решений и рекомендаций КМГС и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
8. Меры в связи с несоблюдением решений и рекомендаций Комиссии.
9. Юрисдикционное устройство общей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения

А. Предлагаемая шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2022 года)

(В долл. США)

Уровень		Ступени												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	207 368												
	Чистый оклад	152 363												
ПГС	Валовой оклад	188 253												
	Чистый оклад	139 747												
Д-2	Валовой оклад	150 252	153 708	157 164	160 623	164 082	167 539	170 994	174 455	177 911	181 367			
	Чистый оклад	114 666	116 947	119 228	121 511	123 794	126 076	128 356	130 640	132 921	135 202			
Д-1	Валовой оклад	134 514	137 376	140 243	143 107	145 961	148 827	151 792	154 824	157 864	160 897	163 933	166 965	170 003
	Чистый оклад	103 660	105 663	107 670	109 675	111 673	113 679	115 683	117 684	119 690	121 692	123 696	125 697	127 702
С-5	Валовой оклад	115 949	118 384	120 821	123 253	125 690	128 123	130 561	132 994	135 430	137 863	140 300	142 730	145 170
	Чистый оклад	90 664	92 369	94 075	95 777	97 483	99 186	100 893	102 596	104 301	106 004	107 710	109 411	111 119
С-4	Валовой оклад	94 871	97 036	99 200	101 481	103 830	106 180	108 533	110 883	113 231	115 579	117 933	120 277	122 627
	Чистый оклад	75 602	77 247	78 892	80 537	82 181	83 826	85 473	87 118	88 762	90 405	92 053	93 694	95 339

Уровень		Ступени												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
С-3	Валовой оклад	77 884	79 887	81 891	83 892	85 897	87 899	89 901	91 908	93 909	95 911	97 918	99 921	102 090
	Чистый оклад	62 692	64 214	65 737	67 258	68 782	70 303	71 825	73 350	74 871	76 392	77 918	79 440	80 963
С-2	Валовой оклад	60 203	61 993	63 784	65 575	67 370	69 163	70 958	72 743	74 537	76 328	78 120	79 914	81 704
	Чистый оклад	49 254	50 615	51 976	53 337	54 701	56 064	57 428	58 785	60 148	61 509	62 871	64 235	65 595
С-1	Валовой оклад	46 413	47 806	49 198	50 646	52 164	53 688	55 207	56 729	58 249	59 771	61 291	62 811	64 332
	Чистый оклад	38 523	39 679	40 834	41 991	43 145	44 303	45 457	46 614	47 769	48 926	50 081	51 236	52 392

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

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

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

(В долл. США)

<i>Уровень</i>		<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения, 1</i>	<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения, 2</i>
С-4	Валовой оклад	124 981	127 331
	Чистый оклад	96 987	98 632
С-3	Валовой оклад	104 263	106 437
	Чистый оклад	82 484	84 006
С-2	Валовой оклад	83 495	–
	Чистый оклад	66 956	–
С-1	Валовой оклад	65 851	–
	Чистый оклад	53 547	–

Приложение III

Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени

А. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2021 календарный год)

Класс	Размер чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Орга- низации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Органи- зации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Весы для рас- чета общего соотношения ^d
	Организация Объ- единенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединен- ных Штатов ^c			
С-1	71 780	58 855	122,0	108,1	0,6
С-2	92 877	73 733	126,0	111,6	11,0
С-3	119 122	94 141	126,5	112,0	30,3
С-4	143 219	112 035	127,8	113,2	33,3
С-5	169 814	128 386	132,3	117,2	17,7
Д-1	192 076	147 872	129,9	115,1	5,4
Д-2	209 062	183 602	113,9	100,9	1,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					127,9
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,9
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,3

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2020 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 67,1 для 1 месяца и множителя 69,3 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2021 года.

^c Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались данные кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2020 года, полученные от Управления кадров Соединенных Штатов.

^d Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2020 года.

В. Величины разницы за календарные годы, 2012–2021 годы

Год	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Разница	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,3

Приложение IV

Корректировка регрессивной шкалы возмещения расходов и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в составе субсидии на образование, как это рекомендовано в годовом докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2019 год (A/74/30)

- a) Пересмотренная регрессивная шкала возмещения расходов:

<i>Диапазон сумм по заявлениям о выплате субсидии (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
0–13 300	86
13 301–20 000	81
20 001–26 700	76
26 701–33 400	71
33 401–40 000	66
40 001–46 700	61
46 701 и выше	–

- b) пересмотренная паушальная сумма для оплаты расходов на пансион: 5300 долл. США.

Приложение V

Обобщенная информация об оценке характеристик пакета вознаграждения организациями

Характеристики	ВОЗ	ВОИС	ВПП	ВПС	ЮНВТО	«ООН-женщины»	БАПОР	ЮНОПС	ООН	ЮНИДО	ЮНИСЕФ	УВКБ ООН	ЮНФПА	ПРООН	ПАОЗ	МСЭ	ЦМТ	Международный орган по морскому дну	ИМО	МОТ	МФСР	ИКАО	МАГАТЭ	ФАО	Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	Большинство ответов
Справедливость/равноправие	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Конкурентоспособность	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Прозрачность	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Упрощение	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Экономическая эффективность	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Гибкость	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Поддержка выполнения мандатов организаций	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Стимулирование работы в местах службы с трудными условиями и повышенным риском	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Содействие мобильности	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗

Сокращение: н/п — неприменимо.

Примечание: в таблице обобщены ответы организаций на вопрос о том, были ли в целом обеспечены искомые характеристики в новом пакете вознаграждения. Их ответы были распределены по шкале Лайкерта следующим образом: положительные (↑); в некоторой степени положительные (↗); нейтральные (→); в некоторой степени отрицательные (↘); и отрицательные (↓). В таблице отражены данные, представленные лишь департаментами людских ресурсов. Всемирная метеорологическая организация и Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры указали, что им потребуется больше времени, чтобы представить свои оценки, а Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу ответы не представила. В связи с этим указанные организации были исключены.

Приложение VI

Оценка расходов в 2015 и 2021 годах по сравнению с пакетом вознаграждения до 2015 года

(В процентах)

Элементы вознаграждения	Прогнозируемая разница в расходах в 2015 году	Оценочная разница в расходах в 2021 году
Базовый оклад		
Корректив по месту службы	(1,2)	(1,1)
Надбавка на супруга		
Надбавка для одиноких родителей	н/п	н/п
Надбавка на ребенка	19,0	17,0
Надбавка за работу в трудных условиях	6,9	6,7 ^a
Надбавка за работу в «несемейных» местах службы	2,6	3,2
Надбавка за мобильность	(17,6)	(8,4) ^{b,c}
Досрочный отпуск на родину	(100,0)	(92,1) ^d
<i>Переезд^e</i>	(5,3) ^f	
Выплаты при увольнении:	(5,2)	(10,3)
Выходное пособие	(5,5)	(3,9)
Пособие в случае смерти	(2,7)	(3,9)
Субсидия на репатриацию	(5,1)	(13,0)
Субсидия на образование	н/п	н/п ^g

Сокращение: н/п — неприменимо.

^a После корректировки с учетом повышения примерно на 2 процента, вступившего в силу с 1 января 2020 года.

^b Сметное сокращение расходов было ниже в связи с решением Генеральной Ассамблеи увеличить рекомендованные Комиссией суммы на 25 и 50 процентов при четвертом и седьмом назначении, соответственно.

^c После корректировки с учетом повышения примерно на 3,08 процента, вступившего в силу с 1 января 2020 года.

^d Сметное сокращение расходов оказалось ниже в связи с решением Генеральной Ассамблеи сохранить этот элемент для мест службы категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

^e Из-за прекращения выплат в связи с неполным переездом оценка разницы в расходах в 2021 году не представляется возможной.

^f Общее сокращение расходов подсчитано исходя из сочетания прекращения выплат в связи с неполным переездом и увеличения предлагаемой паушальной суммы вместо оплаты перевозки имущества в связи с переездом в сравнении с прежней выплатой пособия на переезд. Решение Генеральной Ассамблеи сохранить паушальную выплату на переезд в размере одного месячного базового оклада плюс корректив по месту службы в назначенном месте службы сотрудника было оценено как несколько менее затратное, чем рекомендация Комиссии о единой сумме на основе оклада сотрудника класса С-4, ступень VI.

^g Экономическая эффективность измеряется с учетом темпов инфляции расходов на образование за соответствующие годы. Разница в расходах между двумя системами, о которой сообщалось в докладе за 2015 год, не может быть воспроизведена из-за отсутствия информации в связи с введением упрощенной новой системы, которая больше не требует от организаций отслеживания подробных данных.

Приложение VII

Подробное описание изменений, внесенных в пакет вознаграждения в 2015 году^а

Оклад и надбавка на иждивенцев

<i>Прежняя система</i>	<i>Нынешняя система</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Два чистых оклада: один для сотрудников с иждивенцами, другой для сотрудников без иждивенцев • Оклад по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивается в отношении супруги (супруга), чей доход меньше пороговой суммы. Оклад по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивается также в отношении первого ребенка, состоящего на иждивении, для сотрудников, не имеющих состоящих на иждивении супругов • Разное количество повышений по ступеням в разных классах 	<ul style="list-style-type: none"> • Одна шкала базовых окладов, одинаково применяемая ко всем сотрудникам независимо от семейных обстоятельств • Надбавка на состоящих на иждивении супругов/надбавка для одиноких родителей в размере 6 процентов от чистого вознаграждения (базовый оклад плюс корректив по месту службы) выплачивается сотрудникам, чьи супруги имеют доход ниже пороговой суммы, и тем, кто является одиноким родителем. Надбавка на супругу (супруга) не переходит на первого ребенка, состоящего на иждивении, в случае если сотрудник имеет супругу (супруга), не состоящих на иждивении; в этом случае выплачивается надбавка на ребенка • Более единообразная шкала окладов: 13 ступеней для классов от С-1 до С-5, с дополнительными ступенями на уровнях Д-1 и Д-2

Периодичность повышения по ступеням

<i>Прежняя система</i>	<i>Нынешняя система</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ежегодное повышение по ступеням для большинства классов при условии удовлетворительной работы • В небольшом числе случаев повышение по ступеням происходит раз в два года (все ступени класса Д-2 и некоторые ступени в верхнем диапазоне для классов от С-3 до С-5 и Д-1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение по ступеням происходит ежегодно для классов от С-1 до С-5, вплоть до ступени VII • Повышение раз в два года со ступени VII до верхней границы новой шкалы для классов от С-1 до С-5 (ступень XIII). Текущая периодичность будет сохранена для классов Д-1 и Д-2 с дополнительными ступенями

^а В рамках процесса пересмотра вознаграждения были внесены изменения в методологию расчета индекса корректива по месту службы и операционные правила определения множителей коррективов по месту службы, с тем чтобы сделать корректировку окладов более простой, точной, транспарентной и предсказуемой. После внесения этих изменений был начат дополнительный пересмотр системы коррективов по месту службы. Этот пересмотр продолжается, и о его ходе, в конкретном контексте применения в цикле обследований стоимости жизни 2021 года, сообщается в рамках отдельного пункта повестки дня.

Субсидия на образование

Прежняя система

- Система, основанная на 15 валютных/страновых зонах, с максимальным порогом допустимых расходов для каждой зоны. Сотрудникам возмещается до 75 процентов расходов на основе принципа совместного несения расходов
- Система покрывает допустимые расходы на начальном, среднем и высшем уровнях образования
- Допустимые расходы ограничиваются платой за обучение, сборами в связи с зачислением, расходами на книги и ежедневный проезд в школу и другими расходами (включая сборы на капитальное развитие)
- Расходы на пансион рассматриваются в рамках допустимых расходов для всех уровней и мест службы (до максимума в случаях, когда ребенок учится вне места службы сотрудника), с дополнительной поддержкой сотрудников, работающих в определенных местах службы
- Проезд к месту учебы оплачивается в каждом учебном году для ребенка, обучающегося вне места службы сотрудника (два раза в год для сотрудников в определенных местах службы, один раз в год в иных случаях)
- Обновление максимально допустимых расходов на основе прагматичного решения Комиссии с учетом двойной системы изменения данных о плате за обучение в репрезентативных школах и размерах сумм, запрашиваемых сотрудниками

Нынешняя система

- Система, основанная на единой глобальной скользящей шкале возмещения расходов, состоящей из семи ступеней, что позволяет сохранить принцип совместного несения расходов. Использование недорогих вариантов поощряется более высокими ставками возмещения меньших расходов
- Система покрывает допустимые расходы на начальном, среднем и высшем уровнях образования
- Допустимые расходы ограничиваются платой за обучение (включая обучение на родном языке) и сборами в связи с зачислением. Сборы на капитальное развитие будут рассматриваться вне системы
- Расходы на пансион возмещаются только сотрудникам на местах в виде фиксированной суммы в 5000 долл. США, если ребенок учится в начальной или средней школе и проживает в пансионе в школе за пределами места службы сотрудника. Организациям предоставлена особая гибкость для оказания помощи в покрытии расходов на пансион сотрудникам в местах службы категории Н при определенных условиях
- Одна поездка в оба конца в каждый учебный год для ребенка сотрудника, получающего помощь в покрытии расходов на пансион
- Обновление скользящей шкалы возмещения на основе прагматичного решения Комиссии с учетом изменения данных о плате за обучение в репрезентативных школах на двухгодичной основе

Надбавка за работу в трудных условиях

Прежняя система

- Фиксированная сумма, дифференцируемая в зависимости от классификации

Нынешняя система

- Фиксированная сумма, дифференцируемая в зависимости от классификации места службы и класса должности сотрудника

<i>Прежняя система</i>	<i>Нынешняя система</i>
<p>места службы и класса должности сотрудника и наличия у него иждивенцев</p> <ul style="list-style-type: none"> Сотрудники, получающие оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, получают больше, чем их коллеги, не имеющие иждивенцев 	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудники получают оклад по прежней ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, независимо от их семейного положения

Надбавка за работу в «несемейных» местах службы

<i>Прежняя система</i>	<i>Нынешняя система</i>
<p>Оплата дифференцируется в зависимости от класса должности сотрудника и наличия иждивенцев следующим образом: сотрудникам классов от С-1 до С-3 выплачивается 6540 долл. США по ставке для одиноких сотрудников (О) или 17 440 долл. США по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев (И); С-4–С-5: 7845 долл. США (О), 20 920 долл. США (И); Д-1–Д-2: 8700 долл. США (О), 23 250 долл. США (И)</p>	<p>Оплата дифференцируется следующим образом: сотрудникам, имеющим иждивенцев, выплачивается надбавка в размере 19 800 долл. США в год, а остальным сотрудникам — 7500 долл. США</p>

Надбавка за мобильность

<i>Прежняя система</i>	<i>Нынешняя система</i>
<ul style="list-style-type: none"> В местах службы категорий А–Е надбавка выплачивается со второго назначения и увеличивается при каждом последующем перемещении вплоть до седьмого назначения, после чего ставка остается прежней и больше не увеличивается В местах службы категории Н сотрудники должны иметь не менее двух предыдущих назначений в местах службы категорий А–Е. Надбавка не выплачивается до четвертого назначения в местах службы категории Н и достигает максимума при седьмом или последующих назначениях Фиксированная сумма, дифференцируемая в зависимости от количества назначений, класса должности и наличия иждивенцев. Выплаты составляют от 2020 долл. США по ставке сотрудников, не имеющих иждивенцев, классов от С-1 до С-3, которые работают в месте службы категории Н и имеют от 	<ul style="list-style-type: none"> Выплата для стимулирования мобильности предусмотрена для сотрудников, работающих в месте службы категорий А–Е и имеющих не менее двух назначений в таком месте службы Не выплачивается в местах службы категории Н Фиксированная сумма, дифференцируемая в зависимости от класса должности и количества назначений: выплаты составляют от 6700 долл. США в год для классов С-1–С-3 с двумя-тремя назначениями до 15 057 долл. США для уровня Д-1 и выше с семью и более назначениями^b

*Прежняя система**Нынешняя система*

четырёх до шести назначений, до 16 900 долл. США по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, уровня Д-1 и выше, которые работают в местах службы категорий А–Е и имеют семь и более назначений

^b Хотя Комиссия рекомендовала фиксированные суммы в зависимости только от класса должности, Генеральная Ассамблея постановила увеличить эти суммы на 25 процентов с четвертого назначения и на 50 процентов с седьмого назначения. Суммы отражают увеличение примерно на 3,08 процента по состоянию на 1 января 2020 года.

Пакет выплат в связи с переездом

<i>Элемент</i>	<i>Прежняя система</i>	<i>Нынешняя система</i>
Поездка в связи с переездом	Оплачивается сотруднику и имеющим на это право сопровождающим членам семьи наиболее прямым и экономичным маршрутом	Оплачивается сотруднику и имеющим на это право сопровождающим членам семьи наиболее прямым и экономичным маршрутом
Перевозка имущества в связи с переездом	а) Полная перевозка домашнего имущества организацией в пределах установленного веса/объема в зависимости от размера семьи	а) Полная перевозка организацией имущества в пределах установленного объема в зависимости от размера семьи (стандартный 20-футовый контейнер для одиноких сотрудников; 40-футовый контейнер для сотрудников, имеющих семьи)
	ИЛИ	ИЛИ
	б) Неполная перевозка домашнего имущества организацией плюс субсидия при назначении на службу (паушальная сумма) плюс выплата в связи с неполным переездом	б) Полная перевозка имущества сотрудником, оплачиваемая организацией, в пределах установленного объема в зависимости от размера семьи (стандартный 20-футовый контейнер для одиноких сотрудников; 40-футовый контейнер для сотрудников, имеющих семьи)
	ИЛИ	ИЛИ
	в) Пособие на переезд (15 000 долл. США для сотрудников с имеющими на это право членами семьи и 10 000 долл. США для одиноких сотрудников) плюс субсидия при назначении на службу (паушальная сумма) плюс выплата в связи с неполным переездом	в) Паушальная сумма выплачивается сотрудникам в размере 70 процентов от фактической стоимости перевозки груза установленного объема (стандартный 20-футовый контейнер для одиноких сотрудников; 40-футовый контейнер для сотрудников, имеющих семьи)

Элемент	Прежняя система	Нынешняя система
		ИЛИ
		d) Паушальная сумма, устанавливаемая организацией из расчета 70 процентов стоимости перевозки имущества в прошлом, но не более 18 000 долл. США
Субсидия на обустройство (ранее субсидия при назначении на службу)	<ul style="list-style-type: none"> • Паушальная сумма: месячный оклад • Сумма суточных за 30 дней по ставке для данного места службы на сотрудника 	<ul style="list-style-type: none"> • Паушальная сумма: месячный оклад^c • Сумма суточных за 30 дней по ставке для данного места службы на сотрудника
	ПЛЮС	ПЛЮС
	суточные за 30 дней по половине ставки на каждого сопровождающего сотрудника члена семьи	суточные за 15 дней по ставке на каждого сопровождающего сотрудника члена семьи

^c В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи. Комиссия рекомендовала выплачивать паушальную сумму, равную базовому окладу плюс применимый корректив по месту службы для сотрудника класса С-4, ступень VI.

Субсидия на репатриацию

Прежняя система	Нынешняя система
Чистый базовый оклад за четыре недели за каждый год из первых двух лет службы за рубежом плюс оклад за две недели за каждый дополнительный год до 12 лет службы для сотрудников, имеющих иждивенцев. Сокращенная сумма для одиноких сотрудников	Субсидия выплачивается после пяти лет службы за рубежом в соответствии с графиком выплат по прежней системе

Досрочный отпуск на родину

Прежняя система	Нынешняя система
Ежегодный проезд в связи с досрочным отпуском на родину для мест службы категорий С, D и E	Утверждено только для мест службы категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

Приложение VIII

Возрастная структура персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2019 года

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	2 (0,7%)	23 (8,4%)	42 (15,4%)	52 (19,0%)	50 (18,3%)	57 (20,9%)	37 (13,6%)	10 (3,7%)	0 (0,0%)	273 (0,3%)
ФАО	49 (1,6%)	195 (6,2%)	335 (10,7%)	489 (15,6%)	583 (18,6%)	607 (19,4%)	609 (19,5%)	260 (8,3%)	3 (0,1%)	3 130 (3,0%)
ИКАО	5 (0,7%)	31 (4,4%)	80 (11,4%)	113 (16,1%)	117 (16,6%)	132 (18,8%)	143 (20,3%)	80 (11,4%)	2 (0,3%)	703 (0,7%)
МФСР	11 (1,7%)	61 (9,3%)	73 (11,1%)	119 (18,2%)	119 (18,2%)	135 (20,6%)	97 (14,8%)	40 (6,1%)	0 (0,0%)	655 (0,6%)
МОТ	112 (3,5%)	366 (11,3%)	521 (16,1%)	539 (16,6%)	572 (17,6%)	469 (14,5%)	426 (13,1%)	233 (7,2%)	3 (0,1%)	3 241 (3,1%)
ИМО	5 (1,8%)	15 (5,3%)	36 (12,8%)	39 (13,8%)	51 (18,1%)	52 (18,4%)	59 (20,9%)	25 (8,9%)	0 (0,0%)	282 (0,3%)
Международный орган по морскому дну	2 (4,5%)	10 (22,7%)	3 (6,8%)	9 (20,5%)	7 (15,9%)	4 (9,1%)	3 (6,8%)	6 (13,6%)	0 (0,0%)	44 (0,0%)
ЦМТ	38 (10,8%)	44 (12,5%)	63 (17,8%)	66 (18,7%)	56 (15,9%)	40 (11,3%)	36 (10,2%)	10 (2,8%)	0 (0,0%)	353 (0,3%)
ПАОЗ	1 (0,1%)	24 (3,1%)	61 (7,9%)	102 (13,2%)	124 (16,1%)	153 (19,9%)	178 (23,1%)	124 (16,1%)	3 (0,4%)	770 (0,7%)
Секретариат Организации Объединенных Наций	844 (2,3%)	2 968 (8,1%)	5 385 (14,7%)	7 053 (19,3%)	6 867 (18,8%)	5 923 (16,2%)	4 828 (13,2%)	2 330 (6,4%)	376 (1,0%)	36 574 (34,9%)
ЮНЭЙДС	8 (1,1%)	17 (2,4%)	82 (11,8%)	112 (16,1%)	154 (22,1%)	135 (19,4%)	124 (17,8%)	63 (9,1%)	1 (0,1%)	696 (0,7%)
ПРООН	162 (2,3%)	612 (8,5%)	1 262 (17,6%)	1 529 (21,4%)	1 357 (19,0%)	1 098 (15,3%)	793 (11,1%)	340 (4,7%)	7 (0,1%)	7 160 (6,8%)
ЮНЕСКО	50 (2,2%)	149 (6,7%)	255 (11,5%)	366 (16,4%)	439 (19,7%)	405 (18,2%)	345 (15,5%)	214 (9,6%)	3 (0,1%)	2 226 (2,1%)
ЮНФПА	57 (1,9%)	274 (9,3%)	442 (15,1%)	536 (18,3%)	569 (19,4%)	451 (15,4%)	418 (14,2%)	186 (6,3%)	2 (0,1%)	2 935 (2,8%)
УВКБ ООН	838 (6,5%)	2 035 (15,9%)	2 647 (20,6%)	2 415 (18,8%)	1 904 (14,8%)	1 476 (11,5%)	1 021 (8,0%)	485 (3,8%)	13 (0,1%)	12 834 (12,2%)
ЮНИСЕФ	461 (3,0%)	1 597 (10,5%)	2 758 (18,1%)	3 181 (20,8%)	2 731 (17,9%)	2 166 (14,2%)	1 676 (11,0%)	692 (4,5%)	16 (0,1%)	15 278 (14,6%)
ЮНОПС	11 (1,3%)	61 (7,4%)	134 (16,4%)	193 (23,6%)	184 (22,5%)	115 (14,0%)	80 (9,8%)	40 (4,9%)	1 (0,1%)	819 (0,8%)
БАПОР	2 (1,3%)	10 (6,3%)	22 (13,8%)	36 (22,5%)	27 (16,9%)	26 (16,3%)	25 (15,6%)	9 (5,6%)	3 (1,9%)	160 (0,2%)
Структура «ООН-женщины»	30 (2,7%)	135 (12,0%)	217 (19,3%)	265 (23,6%)	205 (18,2%)	126 (11,2%)	107 (9,5%)	37 (3,3%)	2 (0,2%)	1 124 (1,1%)
ЮНВТО	5 (5,6%)	10 (11,2%)	16 (18,0%)	22 (24,7%)	13 (14,6%)	10 (11,2%)	7 (7,9%)	1 (1,1%)	5 (5,6%)	89 (0,1%)

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
ВПС	4 (1,6%)	17 (6,8%)	44 (17,7%)	41 (16,5%)	47 (18,9%)	36 (14,5%)	41 (16,5%)	19 (7,6%)	0 (0,0%)	249 (0,2%)
ВПП	194 (3,4%)	650 (11,3%)	1 070 (18,6%)	1 144 (19,9%)	1 064 (18,5%)	844 (14,7%)	542 (9,4%)	239 (4,2%)	1 (0,0%)	5 748 (5,5%)
ВОЗ	141 (1,7%)	575 (7,0%)	1 054 (12,8%)	1 438 (17,5%)	1 539 (18,7%)	1 509 (18,3%)	1 372 (16,7%)	584 (7,1%)	21 (0,3%)	8 233 (7,9%)
ВОИС	17 (1,4%)	55 (4,6%)	115 (9,6%)	149 (12,5%)	208 (17,4%)	284 (23,8%)	243 (20,4%)	115 (9,6%)	7 (0,6%)	1 193 (1,1%)
Всего	3 049 (2,9%)	9 934 (9,5%)	16 717 (16,0%)	20 008 (19,1%)	18 987 (18,1%)	16 253 (15,5%)	13 210 (12,6%)	6 142 (5,9%)	469 (0,4%)	104 769 (100,0%)

Источник: сведения, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2020 году.

Приложение IX

Возрастная структура сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2019 года

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	0 (0,0%)	12 (6,6%)	31 (17,1%)	34 (18,8%)	32 (17,7%)	38 (21,0%)	26 (14,4%)	8 (4,4%)	0 (0,0%)	181 (0,5%)
ФАО	23 (1,4%)	119 (7,2%)	172 (10,4%)	233 (14,1%)	299 (18,1%)	321 (19,5%)	323 (19,6%)	155 (9,4%)	3 (0,2%)	1 648 (4,4%)
ИКАО	1 (0,3%)	6 (1,7%)	31 (8,9%)	57 (16,4%)	68 (19,5%)	65 (18,7%)	75 (21,6%)	44 (12,6%)	1 (0,3%)	348 (0,9%)
МФСР	5 (1,4%)	31 (8,4%)	43 (11,7%)	61 (16,5%)	67 (18,2%)	77 (20,9%)	57 (15,4%)	28 (7,6%)	0 (0,0%)	369 (1,0%)
МОТ	28 (2,2%)	112 (9,0%)	156 (12,5%)	182 (14,6%)	236 (18,9%)	204 (16,3%)	210 (16,8%)	121 (9,7%)	1 (0,1%)	1 250 (3,3%)
ИМО	0 (0,0%)	5 (3,1%)	18 (11,2%)	29 (18,0%)	27 (16,8%)	36 (22,4%)	33 (20,5%)	13 (8,1%)	0 (0,0%)	161 (0,4%)
Международный орган по морскому дну	0 (0,0%)	4 (15,4%)	2 (7,7%)	5 (19,2%)	3 (11,5%)	4 (15,4%)	2 (7,7%)	6 (23,1%)	0 (0,0%)	26 (0,1%)
ЦМТ	31 (13,2%)	34 (14,5%)	47 (20,1%)	39 (16,7%)	31 (13,2%)	22 (9,4%)	22 (9,4%)	8 (3,4%)	0 (0,0%)	234 (0,6%)
ПАОЗ	1 (0,2%)	11 (2,4%)	27 (5,9%)	66 (14,5%)	69 (15,2%)	92 (20,2%)	108 (23,7%)	78 (17,1%)	3 (0,7%)	455 (1,2%)
Секретариат Организации Объединенных Наций	239 (1,8%)	1 015 (7,6%)	1 673 (12,5%)	2 326 (17,3%)	2 426 (18,1%)	2 322 (17,3%)	2 006 (15,0%)	1 075 (8,0%)	330 (2,5%)	13 412 (35,6%)
ЮНЭЙДС	4 (1,2%)	7 (2,1%)	31 (9,4%)	42 (12,7%)	74 (22,4%)	70 (21,2%)	66 (20,0%)	35 (10,6%)	1 (0,3%)	330 (0,9%)
ПРООН	30 (1,2%)	158 (6,5%)	339 (14,0%)	533 (22,0%)	521 (21,5%)	440 (18,2%)	279 (11,5%)	115 (4,8%)	5 (0,2%)	2420 (6,4%)
ЮНЕСКО	34 (3,2%)	79 (7,4%)	118 (11,1%)	164 (15,4%)	197 (18,5%)	194 (18,2%)	166 (15,6%)	112 (10,5%)	2 (0,2%)	1 066 (2,8%)
ЮНФПА	15 (2,0%)	75 (9,8%)	82 (10,7%)	112 (14,7%)	147 (19,3%)	146 (19,1%)	128 (16,8%)	56 (7,3%)	2 (0,3%)	763 (2,0%)
УВКБ ООН	76 (2,1%)	370 (10,0%)	677 (18,3%)	712 (19,2%)	689 (18,6%)	545 (14,7%)	417 (11,3%)	205 (5,5%)	12 (0,3%)	3 703 (9,8%)
ЮНИСЕФ	63 (1,4%)	329 (7,3%)	706 (15,7%)	989 (22,0%)	883 (19,7%)	707 (15,8%)	582 (13,0%)	218 (4,9%)	10 (0,2%)	4487 (11,9%)
ЮНОПС	9 (1,4%)	54 (8,5%)	93 (14,6%)	147 (23,1%)	146 (23,0%)	91 (14,3%)	64 (10,1%)	30 (4,7%)	1 (0,2%)	635 (1,7%)
БАПОР	2 (1,3%)	10 (6,3%)	22 (13,8%)	36 (22,5%)	27 (16,9%)	26 (16,3%)	25 (15,6%)	9 (5,6%)	3 (1,9%)	160 (0,4%)
Структура «ООН-женщины»	21 (3,8%)	69 (12,5%)	84 (15,3%)	123 (22,4%)	106 (19,3%)	61 (11,1%)	63 (11,5%)	21 (3,8%)	2 (0,4%)	550 (1,5%)
ЮНВТО	2 (4,3%)	9 (19,1%)	9 (19,1%)	9 (19,1%)	8 (17,0%)	3 (6,4%)	4 (8,5%)	1 (2,1%)	2 (4,3%)	47 (0,1%)

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
ВПС	2 (2,2%)	6 (6,5%)	13 (14,0%)	7 (7,5%)	15 (16,1%)	16 (17,2%)	27 (29,0%)	7 (7,5%)	0 (0,0%)	93 (0,2%)
ВПП	8 (0,5%)	66 (4,2%)	185 (11,7%)	295 (18,6%)	339 (21,4%)	300 (18,9%)	262 (16,5%)	128 (8,1%)	3 (0,2%)	1 586 (4,2%)
ВОЗ	25 (0,8%)	152 (4,9%)	321 (10,4%)	492 (15,9%)	595 (19,2%)	626 (20,2%)	582 (18,8%)	290 (9,4%)	10 (0,3%)	3 093 (8,2%)
ВОИС	9 (1,3%)	35 (5,2%)	77 (11,4%)	98 (14,5%)	115 (17,1%)	134 (19,9%)	126 (18,7%)	74 (11,0%)	6 (0,9%)	674 (1,8%)
Всего	628 (1,7%)	2 768 (7,3%)	4 957 (13,2%)	6 791 (18,0%)	7 120 (18,9%)	6 540 (17,4%)	5 653 (15,0%)	2 837 (7,5%)	397 (1,1%)	37 691 (100,0%)

Источник: сведения, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2020 году.

Приложение X

Возрастная структура сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в разбивке по организациям по состоянию на 31 декабря 2019 года

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	2 (2,2%)	11 (12,0%)	11 (12,0%)	18 (19,6%)	18 (19,6%)	19 (20,7%)	11 (12,0%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	92 (0,1%)
ФАО	26 (1,8%)	76 (5,1%)	163 (11,0%)	256 (17,3%)	284 (19,2%)	286 (19,3%)	286 (19,3%)	105 (7,1%)	0 (0,0%)	1 482 (2,3%)
ИКАО	4 (1,1%)	25 (7,0%)	49 (13,8%)	56 (15,8%)	49 (13,8%)	67 (18,9%)	68 (19,2%)	36 (10,1%)	1 (0,3%)	355 (0,5%)
МФСР	6 (2,1%)	30 (10,5%)	30 (10,5%)	58 (20,3%)	52 (18,2%)	58 (20,3%)	40 (14,0%)	12 (4,2%)	0 (0,0%)	286 (0,4%)
МОТ	84 (4,2%)	254 (12,8%)	365 (18,3%)	357 (17,9%)	336 (16,9%)	265 (13,3%)	216 (10,8%)	112 (5,6%)	2 (0,1%)	1 991 (3,1%)
ИМО	5 (4,1%)	10 (8,3%)	18 (14,9%)	10 (8,3%)	24 (19,8%)	16 (13,2%)	26 (21,5%)	12 (9,9%)	0 (0,0%)	121 (0,2%)
Международный орган по морскому дну	1 (5,9%)	7 (41,2%)	1 (5,9%)	4 (23,5%)	3 (17,6%)	0 (0,0%)	1 (5,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	17 (0,0%)
ЦМТ	7 (5,9%)	10 (8,4%)	16 (13,4%)	27 (22,7%)	25 (21,0%)	18 (15,1%)	14 (11,8%)	2 (1,7%)	0 (0,0%)	119 (0,2%)
ПАОЗ	0 (0,0%)	13 (4,1%)	34 (10,8%)	36 (11,4%)	55 (17,5%)	61 (19,4%)	70 (22,2%)	46 (14,6%)	0 (0,0%)	315 (0,5%)
Секретариат Организации Объединенных Наций	597 (3,0%)	1 924 (9,8%)	3 511 (17,8%)	4 137 (21,0%)	3 594 (18,2%)	2 772 (14,1%)	2 145 (10,9%)	975 (4,9%)	46 (0,2%)	19 701 (30,2%)
ЮНЭЙДС	4 (1,1%)	10 (2,7%)	51 (13,9%)	70 (19,1%)	80 (21,9%)	65 (17,8%)	58 (15,8%)	28 (7,7%)	0 (0,0%)	366 (0,6%)
ПРООН	132 (2,8%)	454 (9,6%)	923 (19,5%)	996 (21,0%)	836 (17,6%)	658 (13,9%)	514 (10,8%)	225 (4,7%)	2 (0,0%)	4 740 (7,3%)
ЮНЕСКО	16 (1,4%)	70 (6,0%)	137 (11,8%)	202 (17,4%)	242 (20,9%)	211 (18,2%)	179 (15,4%)	102 (8,8%)	1 (0,1%)	1 160 (1,8%)
ЮНФПА	42 (1,9%)	199 (9,2%)	360 (16,6%)	424 (19,5%)	422 (19,4%)	305 (14,0%)	290 (13,4%)	130 (6,0%)	0 (0,0%)	2 172 (3,3%)
УВКБ ООН	762 (8,3%)	1 665 (18,2%)	1 970 (21,6%)	1 703 (18,7%)	1 215 (13,3%)	931 (10,2%)	604 (6,6%)	280 (3,1%)	1 (0,0%)	9 131 (14,0%)
ЮНИСЕФ	398 (3,7%)	1 268 (11,8%)	2 052 (19,0%)	2 192 (20,3%)	1 848 (17,1%)	1 459 (13,5%)	1 094 (10,1%)	474 (4,4%)	6 (0,1%)	10 791 (16,6%)
ЮНОПС	2 (1,1%)	7 (3,8%)	41 (22,3%)	46 (25,0%)	38 (20,7%)	24 (13,0%)	16 (8,7%)	10 (5,4%)	0 (0,0%)	184 (0,3%)
БАПОР	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (22,2%)	3 (33,3%)	1 (11,1%)	2 (22,2%)	1 (11,1%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	9 (0,01%)
Структура «ООН-женщины»	9 (1,6%)	66 (11,5%)	133 (23,2%)	142 (24,7%)	99 (17,2%)	65 (11,3%)	44 (7,7%)	16 (2,8%)	0 (0,0%)	574 (0,9%)
ЮНВТО	0 (0,0%)	3 (7,7%)	1 (2,6%)	7 (17,9%)	13 (33,3%)	5 (12,8%)	7 (17,9%)	3 (7,7%)	0 (0,0%)	39 (0,1%)

Организация	Моложе 30 лет	От 30 до 35 лет	От 35 до 40 лет	От 40 до 45 лет	От 45 до 50 лет	От 50 до 55 лет	От 55 до 60 лет	От 60 до 65 лет	65 лет и старше	Итого
ВПС	1 (1,2%)	6 (7,0%)	12 (14,0%)	15 (17,4%)	19 (22,1%)	13 (15,1%)	11 (12,8%)	9 (10,5%)	0 (0,0%)	86 (0,1%)
ВПП	194 (3,4%)	650 (11,3%)	1 070 (18,6%)	1 144 (19,9%)	1 064 (18,5%)	844 (14,7%)	542 (9,4%)	239 (4,2%)	1 (0,0%)	5 748 (8,8%)
ВОЗ	116 (2,3%)	423 (8,2%)	733 (14,3%)	946 (18,4%)	944 (18,4%)	883 (17,2%)	790 (15,4%)	294 (5,7%)	11 (0,2%)	5 140 (7,9%)
ВОИС	8 (1,5%)	20 (3,9%)	38 (7,3%)	51 (9,8%)	93 (17,9%)	150 (28,9%)	117 (22,5%)	41 (7,9%)	1 (0,2%)	519 (0,8%)
Всего	2 416 (3,7%)	7 201 (11,1%)	11 721 (18,0%)	12 900 (19,8%)	11 354 (17,4%)	9 177 (14,1%)	7 144 (11,0%)	3 153 (4,8%)	72 (0,1%)	65 138 (100,0%)

Источник: сведения, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2020 году.

Приложение XI

Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам должностей и полу по состоянию на 31 декабря 2019 года

Возрастная группа	Мужчины, по классам должностей									Женщины, по классам должностей									Всего	В процентах
	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	НД	Итого	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	НД	Итого		
Моложе 30 лет	15	127	20	1	–	–	–	–	163	64	314	43	2	1	–	–	–	424	587	1,6
От 30 до 35 лет	18	492	424	54	2	–	–	–	990	54	873	685	101	2	–	–	–	1 715	2 705	7,3
От 35 до 40 лет	12	417	1 140	516	44	3	2	–	2 134	22	575	1 481	643	46	–	–	1	2 768	4 902	13,3
От 40 до 45 лет	3	306	1 374	1 235	322	34	4	3	3 281	13	291	1 415	1 363	316	32	3	–	3 433	6 714	18,2
От 45 до 50 лет	7	195	1 249	1 483	706	167	21	6	3 834	8	179	965	1 313	623	127	17	6	3 238	7 072	19,1
От 50 до 55 лет	5	116	943	1 409	961	329	80	24	3 867	2	130	570	986	653	208	49	17	2 615	6 482	17,5
От 55 до 60 лет	1	81	629	1 258	1 048	398	145	44	3 604	1	86	330	643	565	244	94	36	1 999	5 603	15,2
От 60 до 65 лет	1	30	248	545	571	250	115	51	1 811	–	23	113	265	287	149	63	36	936	2 747	7,4
65 лет и старше	–	–	10	17	13	10	5	32	87	–	1	8	9	5	9	2	25	59	146	0,4
Всего	62	1 764	6 037	6 518	3 667	1 191	372	160	19 771	164	2 472	5 610	5 325	2 498	769	228	121	17 187	36 958	100,0

Источник: сведения, полученные от организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2020 году.

Примечание: к неклассифицированным должностям (НД) относятся должности ранга помощника и заместителя Генерального секретаря.

Приложение XII

Возрастная структура персонала категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по регионам по состоянию на 31 декабря 2019 года

<i>Возрастная группа</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 (включая государства Северной Америки)</i>	<i>Другие регионы^a</i>	<i>Итого</i>
Моложе 30 лет	56 (9,0%)	123 (19,7%)	49 (7,8%)	26 (4,2%)	368 (58,9%)	3 (0,5%)	625 (1,7%)
От 30 до 35 лет	269 (10,0%)	522 (19,4%)	197 (7,3%)	166 (6,2%)	1 527 (56,8%)	7 (0,3%)	2 688 (7,1%)
От 35 до 40 лет	846 (17,2%)	966 (19,6%)	328 (6,7%)	351 (7,1%)	2 418 (49,1%)	17 (0,3%)	4 926 (13,1%)
От 40 до 45 лет	1 529 (22,5%)	1 269 (18,7%)	444 (6,5%)	464 (6,8%)	3 072 (45,2%)	24 (0,4%)	6 802 (18,0%)
От 45 до 50 лет	1 687 (23,6%)	1 309 (18,3%)	474 (6,6%)	448 (6,3%)	3 191 (44,7%)	28 (0,4%)	7 137 (18,9%)
От 50 до 55 лет	1 685 (25,7%)	1 126 (17,2%)	347 (5,3%)	471 (7,2%)	2 891 (44,2%)	26 (0,4%)	6 546 (17,4%)
От 55 до 60 лет	1 495 (26,5%)	913 (16,2%)	324 (5,8%)	443 (7,9%)	2 439 (43,3%)	20 (0,4%)	5 634 (14,9%)
От 60 до 65 лет	747 (26,1%)	423 (14,8%)	160 (5,6%)	283 (9,9%)	1 249 (43,6%)	5 (0,2%)	2 867 (7,6%)
65 лет и старше	90 (19,2%)	48 (10,2%)	40 (8,5%)	44 (9,4%)	246 (52,5%)	1 (0,2%)	469 (1,2%)
Всего	8 404 (22,3%)	6 699 (17,8%)	2 363 (6,3%)	2 696 (7,2%)	17 401 (46,2%)	131 (0,3%)	37 694 (100,0%)

Источник: сведения, предоставленные организациями общей системы Организации Объединенных Наций в 2020 году.

^a Включая сотрудников из Государства Палестина и из Кирибати, работающих в ВОЗ и ЮНИСЕФ.

Приложение XIII

**Средний возраст персонала организаций общей системы
Организации Объединенных Наций по состоянию
на 31 декабря 2019 года**

Организация	Категория специалистов и выше			Категория общего обслуживания и смежные категории			Все сотрудники организации		
	Женщины	Мужчины	Итого	Женщины	Мужчины	Итого	Женщины	Мужчины	Итого
Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	44,7	47,1	46,4	44,0	45,7	44,7	44,4	46,8	45,8
ФАО	44,6	49,2	47,2	46,6	47,2	46,8	45,8	48,5	47,0
МАГАТЭ	43,9	48,4	47,0	46,5	46,5	46,5	45,4	47,9	46,8
ИКАО	47,4	49,7	49,1	47,3	45,5	46,9	47,3	48,7	48,0
МФСР	45,4	45,8	45,6	44,8	44,0	44,6	45,1	45,3	45,2
МОТ	43,6	47,7	45,7	42,4	42,8	42,6	42,8	44,9	43,7
ИМО	46,1	49,7	48,1	45,2	49,5	46,7	45,6	49,6	47,5
Международный орган по морскому дну	43,1	52,9	47,7	36,0	41,2	37,9	39,6	48,4	43,3
ЦМТ	37,6	42,6	40,2	43,8	41,1	43,1	40,4	42,3	41,2
МСЭ	45,0	47,8	46,6	47,3	45,1	46,6	46,2	47,2	46,7
ПАОЗ	49,0	50,1	49,5	48,8	45,0	47,8	48,9	48,6	48,8
Секретариат Организации Объединенных Наций	43,8	47,9	46,1	43,4	43,8	43,6	44,1	45,8	45,2
ЮНЭЙДС	46,6	49,6	48,0	45,8	47,4	46,5	46,2	48,5	47,2
ПРООН	44,2	46,3	45,3	42,8	44,3	43,5	43,2	45,0	44,1
ЮНЕСКО	44,9	46,9	45,8	45,5	47,3	46,2	45,2	47,1	46,0
ЮНФПА	44,7	47,6	46,1	44,0	45,0	44,5	44,2	45,7	44,9
УВКБ ООН	42,2	45,6	44,0	38,0	41,2	40,0	39,4	42,3	41,1
ЮНИСЕФ	43,7	46,0	44,8	42,0	43,7	42,9	42,5	44,4	43,5
ЮНИДО	45,7	49,2	47,9	44,9	47,3	46,2	45,2	48,1	46,9
ЮНОПС	41,5	45,3	43,9	44,1	44,6	44,4	42,3	45,1	44,0
БАПОР	42,7	46,6	44,7	43,0	49,9	48,9	42,7	46,9	45,0
Структура «ООН-женщины»	42,7	44,0	42,9	41,9	42,6	42,2	42,3	43,1	42,5
ЮНВТО	43,5	47,0	45,3	48,2	45,2	47,1	46,0	46,4	46,1
ВПС	45,1	50,1	49,2	46,3	48,0	46,9	46,0	49,5	48,1
ВПП	44,1	46,9	45,7	41,8	43,7	43,0	42,4	44,4	43,6
ВОЗ	46,1	48,5	47,4	44,2	46,2	45,2	44,9	47,1	46,0
ВОИС	46,0	47,7	46,9	47,1	49,3	47,9	46,6	48,2	47,3
ВМО	44,1	50,1	47,7	48,6	47,0	48,2	46,3	49,5	47,9
Всего	44,0	47,4	45,9	42,8	43,8	43,3	43,4	45,3	44,5

Источник: база данных КСР по кадровой статистике, 2019 год.

Приложение XIV

**Государства-члены, не представленные в трех или более
организациях с установленными желательными квотами,
по состоянию на 31 декабря 2019 года**

Регион	Государства-члены	Секретариат Организации Объединенных Наций						Итого
		МОТ	ФАО	ЮНЕСКО	ВОЗ	ИКАО		
Африка	Ангола	X	X	X			3	
	Кабо-Верде	X	X	X	X		4	
	Экваториальная Гвинея	X	X	X		X	4	
	Ливия	X	X		X	X	4	
	Сан-Томе и Принсипи	X	X			X	3	
	Сейшельские Острова		X		X	X	3	
	Сомали		X		X	X	3	
	Южный Судан		X	X		X	3	
Азиатско-Тихоокеанский регион	Бахрейн		X	X		X	3	
	Бруней-Даруссалам	X	X	X	X	X	5	
	Кирибати	X	X	X	X	X	5	
	Кувейт		X	X	X	X	4	
	Маршалловы Острова	X	X	X	X	X	6	
	Микронезия (Федеративные Штаты)			X	X	X	4	
	Науру	X		X	X	X	5	
	Палау	X	X	X	X	X	5	
	Папуа — Новая Гвинея		X		X	X	3	
	Катар	X	X	X	X	X	6	
	Самоа		X	X	X	X	4	
	Соломоновы Острова		X	X	X	X	4	
	Тимор-Лешти	X	X	X		X	4	
	Тонга		X	X	X	X	4	
	Тувалу	X	X	X	X	X	5	
	Объединенные Арабские Эмираты	X	X	X	X	X	5	
	Вануату	X	X	X	X	X	5	
Восточная Европа	Отсутствуют							
Латинская Америка и Карибский бассейн	Багамские Острова		X	X	X	X	5	
	Барбадос		X	X	X	X	4	
	Белиз	X	X			X	3	
	Гренада		X		X	X	3	
	Ямайка		X		X	X	3	
	Сент-Китс и Невис		X		X	X	3	
	Сент-Люсия	X	X		X	X	4	
	Сент-Винсент и Гренадины		X	X	X		3	
	Суринам		X	X	X	X	4	

<i>Регион</i>	<i>Государства-члены</i>	<i>Секретариат Организации Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ИКАО</i>	<i>Итого</i>
Западная Европа и дру- гие государства (вклю- чая Северную Аме- рику)	Андорра	X			X	X	X	4
	Мальта		X		X		X	3
	Монако	X			X	X	X	4
	Сан-Марино		X		X	X	X	4

Приложение XV

Государства-члены, недопредставленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года

<i>Регион</i>	<i>Государства-члены</i>	<i>Секретариат Организации Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ИКАО</i>	<i>Итого</i>
Африка	Отсутствуют							
Азиатско-Тихоокеанский регион	Китай	X	X	X	X	X	X	6
	Индонезия		X		X		X	3
	Иран (Исламская Республика)	X	X		X		X	4
	Япония	X	X	X		X	X	5
	Республика Корея	X	X			X		3
	Саудовская Аравия	X		X	X	X	X	5
	Сингапур		X	X	X	X	X	5
	Турция				X	X	X	3
Восточная Европа	Польша		X		X	X		3
	Российская Федерация	X	X		X	X	X	5
Латинская Америка и Карибский бассейн	Бразилия	X	X		X	X		4
	Венесуэла (Боливарианская Республика)	X			X	X		3
Западная Европа и другие государства (включая Северную Америку)	Израиль			X		X	X	3
	Соединенные Штаты Америки	X	X	X		X	X	5

Приложение XVI

**Государства-члены, перепредставленные в трех или более
организациях с установленными желательными квотами,
по состоянию на 31 декабря 2019 года**

<i>Регион</i>	<i>Государства-члены</i>	<i>Секретариат Организации Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ИКАО</i>	<i>Итого</i>
Африка	Камерун	X	X		X	X		4
	Египет	X	X			X	X	4
	Эфиопия	X	X		X	X	X	5
	Гана		X			X	X	3
	Кения	X	X			X	X	4
	Сенегал		X		X	X	X	4
	Южная Африка	X	X		X	X	X	5
	Тунис		X		X		X	3
	Уганда	X				X	X	3
Зимбабве	X	X			X	X	4	
Азиатско-Тихоокеанский регион	Индия		X			X	X	3
	Иордания		X			X	X	3
	Ливан	X	X		X	X		4
	Шри-Ланка		X			X	X	3
Восточная Европа	Болгария	X	X		X			3
	Румыния		X		X		X	3
Латинская Америка и Карибский бассейн	Аргентина	X	X		X			3
	Мексика	X			X		X	3
	Уругвай	X	X				X	3
Западная Европа и другие государства (включая Северную Америку)	Австралия	X				X	X	3
	Бельгия	X	X		X	X		4
	Канада	X			X	X	X	4
	Дания		X		X	X		3
	Франция	X	X		X	X	X	5
	Ирландия	X	X	X		X		4
	Италия	X	X	X	X	X	X	6
	Нидерланды	X	X			X		3
	Новая Зеландия		X			X	X	3
	Испания	X	X		X	X	X	5
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	X				X	X	3	

Приложение XVII

Число сотрудников старшего звена/уровня принятия решений из государств-членов, недопредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года

Сотрудники старшего звена отсутствуют

Индонезия
Сингапур

Менее 10 сотрудников старшего звена

Иран (Исламская Республика)
Израиль
Польша
Саудовская Аравия
Турция
Венесуэла (Боливарианская Республика)

Более 10 и менее 50 сотрудников старшего звена

Бразилия
Республика Корея
Российская Федерация

Более 50 и менее 100 сотрудников старшего звена

Китай
Япония

Более 200 сотрудников старшего звена

Соединенные Штаты Америки

Приложение XVIII

Число сотрудников старшего звена/уровня принятия решений из государств-членов, перепредставленных в трех или более организациях с установленными желательными квотами, по состоянию на 31 декабря 2019 года

Менее 15 сотрудников старшего звена

Болгария
Эфиопия
Гана
Иордания
Новая Зеландия
Румыния
Сенегал
Шри-Ланка
Тунис
Уругвай
Зимбабве

От 15 до менее 35 сотрудников старшего звена

Аргентина
Камерун
Дания
Египет
Ирландия
Ливан
Мексика
Южная Африка
Уганда

От 35 до менее 100 сотрудников старшего звена

Австралия
Бельгия
Канада
Индия
Кения
Нидерланды
Испания

100 и более сотрудников старшего звена

Франция
Италия
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии

Приложение XIX

Страны, граждан которых по состоянию на 31 декабря 2019 года не было среди сотрудников 10 или более организаций, не имеющих официальных руководящих принципов географического распределения

<i>Регион</i>	<i>Страна</i>	<i>Число организаций (из 17)</i>	
Африка	Экваториальная Гвинея	15	
	Сейшельские Острова	14	
	Сан-Томе и Принсипи	13	
	Кабо-Верде	12	
	Джибути	12	
	Габон	12	
	Гвинея-Бисау	12	
	Ангола	11	
	Эсватини	11	
	Коморские Острова	10	
	Гамбия	10	
	Либерия	10	
	Ливия	10	
	Лесото	10	
	Сомали	10	
	Азиатско-Тихоокеанский регион	Маршалловы Острова	16
		Бахрейн	15
		Науру	15
		Оман	15
Палау		15	
Катар		15	
Тонга		15	
Тувалу		15	
Бруней-Даруссалам		14	
Мальдивские Острова		14	
Микронезия (Федеративные Штаты)		14	
Соломоновы Острова		14	
Вануату		14	
Кирибати		13	
Папуа — Новая Гвинея		13	
Самоа		13	
Тимор-Лешти		13	
Кувейт		12	
Сингапур		12	
Корейская Народно-Демократическая Республика		10	
Лаосская Народно-Демократическая Республика	10		
Мьянма	10		
Туркменистан	10		

<i>Регион</i>	<i>Страна</i>	<i>Число организаций (из 17)</i>
Латинская Америка и Карибский бассейн	Объединенные Арабские Эмираты	10
	Йемен	10
	Сент-Китс и Невис	17
	Антигуа и Барбуда	15
	Багамские Острова	15
	Сент-Люсия	15
	Гренада	14
	Сент-Винсент и Гренадины	14
	Доминика	13
	Парагвай	13
	Суринам	12
	Барбадос	11
	Белиз	11
	Куба	10
	Гайана	10
	Никарагуа	10
Восточная Европа	Эстония	13
	Черногория	12
	Азербайджан	11
	Словения	11
Западная Европа и другие государства (включая Северную Америку)	Монако	15
	Сан-Марино	14
	Лихтенштейн	12
	Андорра	11
	Исландия	11
	Мальта	11

Приложение XX

Представленность регионов среди сотрудников категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2019 года

<i>Организация</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 (включая Северную Америку)</i>	<i>Другие государства</i>	<i>Итого</i>
ФАО	173 (15,4%)	234 (20,8%)	95 (8,5%)	145 (12,9%)	476 (42,3%)	1 (0,1%)	1 124
ИКАО	48 (19,7%)	37 (15,2%)	12 (4,9%)	39 (16,0%)	108 (44,3%)	0 (0,0%)	244
МФСР	140 (21,4%)	88 (13,4%)	6 (0,9%)	56 (8,5%)	365 (55,7%)	0 (0,0%)	45
МОТ	159 (12,7%)	205 (16,4%)	60 (4,8%)	136 (10,9%)	690 (55,2%)	0 (0,0%)	1 250
ИМО	37 (13,1%)	36 (12,8%)	17 (6,0%)	26 (9,2%)	166 (58,9%)	0 (0,0%)	552
Международный орган по морскому дну	3 (10,7%)	8 (28,6%)	1 (3,6%)	6 (21,4%)	10 (35,7%)	0 (0,0%)	330
ЦМТ	34 (14,5%)	34 (14,5%)	24 (10,3%)	24 (10,3%)	117 (50,0%)	1 (0,4%)	234
Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	24 (13,3%)	35 (19,3%)	27 (14,9%)	12 (6,6%)	83 (45,9%)	0 (0,0%)	455
Секретариат Организации Объединенных Наций	2 716 (20,3%)	2 254 (16,8%)	1 037 (7,7%)	1 024 (7,6%)	6 347 (47,3%)	34 (0,3%)	13 412
ЮНЭЙДС	102 (30,9%)	46 (13,9%)	26 (7,9%)	23 (7,0%)	133 (40,3%)	0 (0,0%)	181
ПРООН ^a	2 552 (35,7%)	2 091 (29,2%)	489 (6,8%)	762 (10,7%)	1 259 (17,6%)	0 (0,0%)	7 153
ЮНЕСКО	134 (21,1%)	130 (20,5%)	55 (8,7%)	69 (10,9%)	243 (38,3%)	3 (0,5%)	634
ЮНФПА	228 (29,9%)	144 (18,9%)	25 (3,3%)	52 (6,8%)	312 (40,9%)	2 (0,3%)	763
УВКБ ООН	1 139 (30,8%)	625 (16,9%)	252 (6,8%)	149 (4,0%)	1 534 (41,4%)	4 (0,1%)	3 703
ЮНИСЕФ	1 286 (28,7%)	861 (19,2%)	180 (4,0%)	242 (5,4%)	1 903 (42,4%)	15 (0,3%)	4 487
ЮНОПС	91 (14,3%)	114 (18,0%)	49 (7,7%)	38 (6,0%)	334 (52,6%)	9 (1,4%)	635
БАПОР	15 (8,5%)	38 (21,6%)	10 (5,7%)	1 (0,6%)	112 (63,6%)	0 (0,0%)	176
ЮНВТО	3 (6,7%)	8 (17,8%)	6 (13,3%)	5 (11,1%)	23 (51,1%)	0 (0,0%)	550
Структура «ООН-женщины»	103 (18,7%)	97 (17,6%)	26 (4,7%)	32 (5,8%)	289 (52,5%)	3 (0,5%)	28
ВПС	21 (22,6%)	11 (11,8%)	9 (9,7%)	12 (12,9%)	40 (43,0%)	0 (0,0%)	93

<i>Организация</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 (включая Северную Америку)</i>	<i>Другие государства</i>	<i>Итого</i>
ВОЗ	782 (25,3%)	673 (21,8%)	189 (6,1%)	90 (2,9%)	1 351 (43,7%)	8 (0,3%)	3 093
ПАОЗ	5 (1,1%)	9 (2,0%)	0 (0,0%)	284 (62,4%)	157 (34,5%)	0 (0,0%)	41 665
ВОИС	59 (10,7%)	115 (20,8%)	49 (8,9%)	42 (7,6%)	287 (52,0%)	0 (0,0%)	655
ВПП	434 (27,4%)	265 (16,7%)	68 (4,3%)	64 (4,0%)	755 (47,6%)	0 (0,0%)	1 586
Всего	10 288	8 158	2 712	3 333	17 094	80	41 665
В процентах	24,7	19,6	6,5	8,0	41,0	0,2	100,0

^a Данные о персонале могут включать сотрудников других категорий помимо сотрудников категории специалистов и выше.

Приложение XXI

Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных должностей) в общей системе Организации Объединенных Наций: динамика за период 2007–2017 годов^а

Год	С-1			С-2			С-3			С-4			С-5			Д-1			Д-2			Неклассифицированные должности			Итого		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)																		
2007	71	81	53	1 407	1 742	55	3 874	2 881	43	4 962	2 774	36	3 708	1 575	30	1 260	473	27	404	122	23	172	56	25	15 858	9 704	38,0
2008	59	67	53	1 363	1 690	55	3 869	3 058	44	5 155	2 949	36	3 792	1 727	31	1 262	509	29	423	147	26	186	60	24	16 109	10 207	38,8
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27	17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31	17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2

^а Данные за период с 2007 по 2014 год взяты из ежегодных отчетов по кадровой статистике КСР (см. www.unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports) и охватывают сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. Данные за 2014 год и последующие годы охватывают сотрудников, имеющих постоянные, непрерывные и срочные контракты.

Приложение XXII

Осуществление стратегий и мер по достижению гендерного баланса в разбивке по организациям по состоянию на 1 января 2020 года

Политика/меры	Международный орган по морскому		Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний							Секретариат Организации Объединенных Наций		УВКБ										Структура «ООН-женщины»			Итого		
	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	испытаний	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	ООН	ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС			
А. Набор персонала																											
1. Специальные меры по достижению гендерного баланса	X	X	X	-	-	-	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	-	X	X	-	18	
2. Предоставление обзорным органам полномочий отменять решения, касающиеся отбора кандидатов, в тех случаях, когда квалифицированному мужчине отдают предпочтение в ущерб не менее квалифицированной женщине	X	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	X	-	X	-	X	-	-	X	-	-	7	
3. Меры в области планирования людских ресурсов, касающиеся гендерного баланса	-	X	X	-	-	X	-	X	-	-	X	X	X	-	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	16
4. Целенаправленные инициативы по поиску кандидатов для достижения гендерного баланса	-	-	X	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	13	

Политика/меры	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	Международный орган по морскому дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	Секретариат Организации Объединенных Наций	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ				ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	Структура «ООН-женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Итого
																ООН	ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС										
5. Информационно-пропагандистские инициативы по достижению гендерного баланса	-	X	X	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	-	X	-	X	-	-	X	X	X	14
В. Отбор на должности более высокого уровня, продвижение по службе и осуществление стратегических назначений	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
6. Специальные меры по достижению гендерного баланса	-	X	X	X	-	-	X	X	-	X	X	-	-	X	X	X	X	X	-	X	X	-	X	X	-	X	X	-	16
7. Предоставление обзорным органам полномочий отменять решения, касающиеся отбора кандидатов, в тех случаях, когда квалифицированному мужчине отдадут предпочтение при повышении по службе в ущерб не менее квалифицированной женщине	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	3
8. Меры в области планирования людских ресурсов, касающиеся гендерного баланса	-	X	X	-	-	X	-	X	-	-	X	X	-	-	X	X	X	-	-	X	X	-	X	X	-	X	X	-	13

Политика/меры	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	Международный орган по морскому дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	Секретариат Организации Объединенных Наций	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ				ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	Структура «ООН-женщины»				Итого		
																ООН	ЮНИСЕФ	ВПП	ВОЗ					ВОИС						
17. Смещенный рабочий день	-	-	-	X	X	-	X	-	X	-	X	X	X	-	X	X	X	X	-	-	X	X	-	-	X	X	-	-	X	14
18. Отпуск по беременности и родам	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24
19. Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу	X	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	22
20. Услуги по уходу за детьми	X	-	X	-	-	X	-	-	-	-	X	-	-	X	-	-	X	-	X	-	-	-	-	X	-	X	-	X	9	
21. Политика поддержки грудного вскармливания	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	23
22. Программа отпусков по семейным обстоятельствам (уход за детьми или чрезвычайные семейные обстоятельства)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24
23. Отпуск в связи с усыновлением/удочерением	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	23
24. Неполный рабочий день	X	X	X	X	-	X	X	X	X	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21
25. Распределение работы	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-	-	X	X	-	X	X	-	X	9	
26. Политика в отношении трудоустройства супругов	X	X	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	X	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12	

Политика/меры	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	Международный орган по морскому дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	Секретариат Организации Объединенных Наций	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ				ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	Структура «ООН-женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Итого	
																ООН	ЮНИСЕФ	ВПС	БАПОР										
27. Обязательное проведение анкетирования при увольнении	X	X	X	-	-	-	X	-	X	-	-	-	X	X	X	X	-	X	X	-	X	-	X	-	-	X	-	13	
28. Специальный отпуск без сохранения содержания после родов (по уходу за детьми или по семейным обстоятельствам)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	22	
29. Дополнительный родительский отпуск как специальный отпуск с полным сохранением содержания	X	-	X	-	-	X	-	-	-	-	-	X	-	-	X	X	X	X	-	X	-	X	-	X	X	X	-	11	
Е. Организация подготовки по гендерным вопросам и нормам поведения	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
30. Всесторонний учет гендерной проблематики в программах и политике	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	20	
31. Программы гендерного просвещения (включая учебные программы)	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	X	X	X	19
32. Обязательная подготовка по вопросам неосознаваемых предрас-судков	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	8	

Политика/меры	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	Международный орган по морскому дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	Секретариат Организации Объединенных Наций	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ				ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	Структура «ООН-женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Итого	
																ООН	ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС											
33. Политика в отношении дискриминации, преследований и злоупотреблений	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	23
34. Политика в отношении преследований, включая сексуальные домогательства	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	24
35. Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств	X	X	X	-	X	X	X	-	X	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	19	
36. Программа посредничества для урегулирования проблемы преследования на рабочем месте (включая омбудсмена, Бюро по вопросам этики и защиту от преследований)	X	X	X	X	-	X	-	-	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	X	X	X	X	19
Г. Контроль и отчетность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
37. Определение целевых заданий по достижению гендерного баланса среди сотрудников категории специалистов и выше	X	X	X	-	-	X	X	-	X	-	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	X	X	X	18	

Политика/меры	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	Международный орган по морскому дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний	Секретариат Организации Объединенных Наций	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	УВКБ				ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	Структура «ООН-женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Итого	
																ООН	ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС											
38. Проведение ежегодных обзоров по оценке прогресса в достижении поставленных целей в области гендерного баланса	X	X	X	X	-	X	X	-	X	-	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	-	X	X	-	X	X	X	X	19
39. Ежегодные гендерные экспертизы	-	-	-	-	-	X	-	-	X	-	X	X	X	-	-	-	X	-	X	X	-	-	X	X	-	X	-	-	9	
40. Представление отчетов руководящим органам о ходе выполнения гендерных целевых показателей	X	X	X	-	-	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	X	X	X	20
41. Управленческие проверки	X	X	X	-	-	X	-	X	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	18	
42. Отчетность для Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	X	X	-	X	-	X	X	X	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21	
43. Механизмы сдержек и противовесов в процессе отбора персонала	X	X	-	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	20	
44. Оценочные листы гендерного разнообразия	-	X	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	X	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	X	10

Политика/меры	Международный орган по морскому										Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний										Секретариат Организации Объединенных Наций										УВКБ										Структура «ООН-женщины»										Итого
	ФАО	ИКАО	МФСР	ИМО	дну	МОТ	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	испытаний	ЮНЭЙДС	ПРООН	ЮНЕСКО	ЮНФПА	ООН	ЮНИСЕФ	ЮНОПС	ВПС	БАПОР	ЮНВТО	женщины»	ВПП	ВОЗ	ВОИС	Итого																										
45. Обеспечение ответственности руководителей за достижение поставленных гендерных целей в их группах, секциях, подразделениях или организациях в рамках их ежегодной служебной аттестации	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-	X	-	X	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	X	-	10																									
46. Назначение координаторов по гендерным и кадровым вопросам ^a	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24																									

Источник: ответы организаций в 2020 году.

^a Уровень должности координатора (координаторов) по гендерным вопросам, в зависимости от организации: С-4 (БАПОР); Д-1 и С-5 (ВОЗ); С-4 (ВОИС); консультант (ВПП); С-3 (ВПС); С-5 (ИКАО); С-5 (ИМО); Д-1 (МОТ); С-4 (МСЭ); С-5 (МФСР); С-5 (Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний); С-4 (ПАОЗ); Д-1 (ПРООН); сотрудники уровня специалистов (Секретариат Организации Объединенных Наций); Д-1 (Структура «ООН-женщины»); С-5 (УВКБ ООН); Д-1 и С-2 (ФАО); С-4 и С-3 (ЦМТ); С-2 (ЮНВТО); С-4 (ЮНЕСКО); Д-1 (ЮНИСЕФ); Д-2 и С-5 (ЮНОПС); С-5 и С-4 (ЮНФПА) и С-4 (ЮНЭЙДС).