



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 March 2022
Russian
Original: English

Семьдесят шестая сессия
Пункт 143 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Состав Секретариата: демографические характеристики персонала

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#)). В ходе рассмотрения доклада члены Комитета провели встречу в онлайн-режиме с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, датированные 24 февраля 2022 года.

2. Генеральный секретарь указывает, что его ежегодный доклад, в котором содержатся демографические данные персонала Секретариата за 2020 год¹, был представлен во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами, последней из которых является резолюция [72/254](#).

II. Справочная информация и общие вопросы

3. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь представил глобальную стратегию в области людских ресурсов на 2019–2021 годы и что замечания и рекомендации Комитета содержались в его соответствующих докладах (см. [A/73/497](#), пункты 51–65 и 82, и [A/75/765](#), пункт 11). Кроме того, Комитет напоминает, что эти доклады, а также другие доклады о людских ресурсах, в том числе о составе Секретариата, представленные после семьдесят третьей сессии, находятся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи после ее

¹ Доклад о составе Секретариата каждые два года дополняется добавлением, в котором основное внимание уделяется безвозмездно предоставляемому персоналу, сотрудникам, вышедшим на пенсию, а также консультантам и индивидуальным подрядчикам. Последнее такое добавление охватывает период 2018–2019 годов ([A/75/591/Add.1](#)).



решения отложить их рассмотрение до первой части возобновленной семьдесят шестой сессии (решение 75/553 В).

4. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить обновленную стратегию в области людских ресурсов на семьдесят седьмой сессии Ассамблеи. При условии одобрения Ассамблеей обновленная стратегия должна устранять неизменно трудно поддающиеся решению в течение долгого времени проблемы, многие из которых неоднократно обсуждались Комитетом, включая недостатки процессов отбора кандидатов, омоложение кадрового состава, одинаковое отношение к внешним и внутренним кандидатам, факторы, препятствующие достижению целевых показателей в области обеспечения справедливого географического распределения и гендерного баланса, необходимость совершенствования системы служебной аттестации и потребность в надлежащей системе подотчетности в области управления людскими ресурсами (см. также [A/75/765](#), пункты 10–11, и [A/73/497](#), пункт 61). Кроме того, стратегия должна включать подробную информацию о влиянии уроков, полученных во время пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19), на управление людскими ресурсами, текущие обзоры методов работы и любые соответствующие инициативы и предложения. Стратегия далее должна обеспечивать учет выполнения одобренных Ассамблеей рекомендаций Комиссии ревизоров по вопросам людских ресурсов.

5. Консультативный комитет отмечает ряд директивных документов Секретариата, в которых изложены общие цели и стратегические действия, связанные с управлением людскими ресурсами, включая Кадровую стратегию на 2021–2025 годы «Наша дорожная карта на будущее», опубликованную в августе 2021 года Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Управлением вспомогательных операций Департамента оперативной поддержки. **Учитывая количество и масштаб инициатив и стратегических указаний, содержащихся в многочисленных документах по управлению людскими ресурсами за последние годы, Консультативный комитет в целом подчеркивает важность большей ясности в отношении предложений, требующих одобрения Генеральной Ассамблеи, и мер, относящихся к компетенции Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации (см. статью 97 Устава Организации Объединенных Наций), а также в отношении возможного дублирования усилий и согласования различных подходов. Кроме того, Комитет надеется, что Генеральный секретарь обеспечит, чтобы определения, цели, инициативы и стратегии, содержащиеся в различных докладах и документах, были в полной мере согласованы с соответствующими резолюциями Ассамблеи.**

6. В связи с одним из смежных вопросов в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что определение понятия «разнообразие» в Секретариате включает идентичность и происхождение, в частности такие характеристики, как наличие или отсутствие инвалидности, раса, этническая принадлежность, религия, социально-экономическая страта, возраст, гендерная идентичность и сексуальная ориентация; эти характеристики Секретариат стремится понять и в полной мере отразить в своей кадровой структуре и в системе управления людскими ресурсами. Комитет отмечает, что это определение также включено в Кадровую стратегию на 2021–2025 годы и в последний доклад Генерального секретаря об общем обзоре системы управления людскими ресурсами (см. [A/75/540](#), пункт 50). В своей резолюции [73/273](#) Генеральная Ассамблея одобрила следующее решение Комиссии по международной гражданской службе о включении компонента, касающегося кадрового многообразия, в

обновленные основные положения об управлении людскими ресурсами, которые приводятся в докладе Комиссии за 2018 год (см. [A/73/30](#), приложение V):

кадровая структура в рамках всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций должна отражать наличие контингента сотрудников, отличающегося многообразием с самых разных точек зрения (включая справедливое географическое распределение и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья), и этого многообразия следует добиваться при принятии решений в целях повышения эффективности работы организаций.

7. Консультативный комитет напоминает об определении разнообразия, утвержденном Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [73/273](#). Комитет отмечает, что охват понятия «разнообразие», используемого Генеральным секретарем, не в полной мере соответствует тому, что было одобрено Ассамблеей применительно к компоненту, касающемуся кадрового многообразия, и надеется, что Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада будет представлено дальнейшее разъяснение (см. также [A/75/765](#), пункты 22–24; см. также пункт 5 выше).

III. Демографические характеристики персонала

8. Генеральный секретарь отмечает, что по состоянию на 31 декабря 2020 года в Секретариате насчитывалось 36 827 сотрудников ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), таблица 1). В своем докладе Генеральный секретарь представляет информацию в пяти разделах («Введение», «Анализ кадровых ресурсов», «Весь персонал Секретариата», «Движение персонала» и «Персонал, подпадающий под действие системы желательных квот»), и в последних трех из них приводится информация о структурах, категориях, гендерном и возрастном составе и, в соответствующих случаях, типах контрактов. Кроме того, в докладе содержится информация о демографических характеристиках персонала в 2020 году, а также о тенденциях, касающихся его демографических характеристик, за период с 31 декабря 2016 года по 31 декабря 2020 года.

A. Общие вопросы

1. Представление и анализ

9. Генеральный секретарь отмечает, что в его доклад были внесены существенные улучшения, с тем чтобы предоставить государствам-членам более полную информацию для анализа кадровых ресурсов в разделах III–V, в том числе путем включения дополнительных характеристик, таких как возраст, а также путем увеличения объема временных рядов данных, например расширения прогноза выхода сотрудников на пенсию за пределы 10 лет. Кроме того, в разделе II «Анализ кадровых ресурсов», который впервые появился в докладе, представленном на семьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи ([A/75/775](#)), содержится углубленный анализ основных этапов процесса найма персонала с разбивкой данных по географической представленности, полу и возрасту кандидатов ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), пункты 2–4 и 9–10). Чтобы обеспечить дополнительный уровень дезагрегирования демографических данных о персонале на основе различных условий, в которых работает Организация, Генеральный секретарь впервые включил в доклад классификацию персонала по семи группам структур (структуры общеорганизационного обслуживания; структуры,

ориентированные на работу на местах; структуры, базирующиеся в Центральных учреждениях; отделения вне Центральных учреждений; операции в пользу мира; региональные экономические комиссии; и система координаторов-резидентов), в дополнение к классификации по четырем группам структур (департаменты/управления, региональные комиссии, трибуналы и операции по поддержанию мира, специальные политические миссии и другие политические присутствия) (там же, пункт 106). Консультативный комитет на протяжении многих лет подчеркивал необходимость более широкого анализа тенденций и лучшего понимания их глубинных причин для разработки корректирующих мер и совершенствования стратегии (см. [A/75/775](#), пункт 6, [A/74/696](#), пункты 7–8, и [A/73/497](#), пункты 8–9). Комитет отмечает, что, несмотря на большой объем информации, содержащейся в последнем докладе Генерального секретаря, в нем по-прежнему имеются пробелы в плане статистической информации (см., например, пункты 20, 26, 33 и 34 ниже), углубленного анализа тенденций и глубинных причин (см., например, пункты 12, 28 и 29 ниже) и отсутствия аналитической информации, позволяющей соотнести данные и тенденции с целями в области управления людскими ресурсами, сохраняющимися и новыми проблемами и предлагаемыми мерами. Комитет отмечает, в частности, отсутствие анализа возможностей, которые открываются в связи с большим, как указано, прогнозируемым числом сотрудников, выходящих на пенсию в 2020–2040 годы, для достижения значительного прогресса в решении многочисленных кадровых задач, в том числе в отношении справедливого географического распределения, гендерного баланса (в частности, в полевых миссиях) и омоложения кадрового состава, в соответствии с пунктом 3 статьи 101² и статьей 8 Устава Организации Объединенных Наций (см. также пункт 24 ниже).

2. Годовой цикл представления докладов

10. Консультативный комитет отмечает, что доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» представляется ежегодно. В пункте 13 своего последнего доклада Генеральный секретарь указывает, что двухгодичный цикл представления докладов предусмотрен для детального и перспективного анализа, который часто требует проведения триангуляции данных, консультаций с охватом различных сфер деятельности, а также итеративного анализа данных с выходом за рамки временного горизонта, охватываемого нынешним годовым циклом представления докладов. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что Генеральный секретарь будет продолжать представлять ежегодные доклады о составе Секретариата в соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи. По мнению Секретариата, принимая во внимание нагрузку по подготовке доклада о составе Секретариата и согласованность этого доклада с докладами о стратегическом управлении людскими ресурсами, представляемыми раз в два года, двухгодичный цикл представления докладов позволит более аналитически, целостно и стратегически представлять информацию о состоянии кадровых ресурсов Организации Объединенных Наций и обеспечит расширение объема демографических данных, доступных в цифровом формате, на более своевременной и постоянной основе. Комитет напоминает, что в своем предыдущем докладе Генеральный секретарь, исходя из аналогичных соображений, предложил двухгодичный цикл

² Пункт 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности набора персонала на возможно более широкой географической основе».

представления докладов вместо нынешнего годового цикла ([A/75/591](#), пункты 12–13). Консультативный комитет напоминает, что он рекомендовал не использовать двухгодичный цикл представления отчетности, предложенный Генеральным секретарем в его предыдущем докладе, и подтверждает свое мнение о том, что, учитывая количество текущих инициатив и нерешенных вопросов политики, ежегодный доклад по-прежнему необходим и позволит получить общее представление об осуществлении таких инициатив, а также обеспечит возможность заблаговременно выявить потенциальные проблемы и найти для них решения (см. [A/75/775](#), пункт 8).

В. Персонал Секретариата и тенденции

11. В таблицах 1 и 2 доклада Генерального секретаря приводятся статистические данные о персонале Секретариата по состоянию на 31 декабря 2020 года и за период с 31 декабря 2016 года по 31 декабря 2020 года, в том числе отмечаются следующие тенденции: а) численность персонала Секретариата и связанных с ним структур системы Организации Объединенных Наций увеличилась на 4,4 процента — с 76 234 человек до 79 605 человек — в связи с увеличением численности персонала Детского фонда Организации Объединенных Наций и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; б) число сотрудников Секретариата сократилось на 7,1 процента — с 39 651 до 36 827 человек; в) доля сотрудников Секретариата категории специалистов и выше в общей численности персонала увеличилась с 32,4 процента до 36,8 процента, а доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий сократилась с 57,8 процента до 54,0 процента; г) доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах в общей численности персонала увеличилась с 25,4 процента до 28,5 процента, а доля сотрудников на срочных контрактах уменьшилась с 67,2 процента до 64,3 процента, главным образом в результате одной кампании по предоставлению непрерывных контрактов, завершившейся в 2018 году; д) доля сотрудников-женщин в общей численности персонала увеличилась с 35,1 процента до 38,6 процента; е) средний возраст сотрудников Секретариата повысился с 44,8 до 46,8 года; ж) средняя продолжительность службы в Секретариате увеличилась с 8 лет до 9,6 года; з) численность сотрудников Секретариата с географическим статусом увеличилась на 4 процента — с 3005 до 3129 человек; и) число государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, увеличилось со 102 до 109.

12. В таблице 1 показано, что по состоянию на 31 декабря 2020 года численность персонала категории общего обслуживания и смежных категорий составила 19 878 человек, что на 177 человек (или 0,9 процента) больше по сравнению с предыдущим периодом. Консультативный комитет отмечает, что это изменение не согласуется с тенденцией к сокращению численности сотрудников этой категории, наблюдавшейся в предыдущие годы. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что это увеличение численности было обусловлено наймом дополнительного персонала в системе координаторов-резидентов (385 сотрудников) и Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (64 сотрудника), а также увеличением, но меньшим, численности сотрудников в 31 другом подразделении. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря в будущих докладах о составе Секретариата полностью отражать и объяснять изменения в численности персонала.**

1. Географическая представленность: система желательных квот

13. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что по состоянию на 31 декабря 2020 года в Секретариате работало 3129 сотрудников с географическим статусом по смыслу пункта 66 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея постановила, что за сотрудниками сохраняется географический статус, когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению, за исключением сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов. Разница между количеством должностей, подлежащих географическому распределению (3681), и числом сотрудников с географическим статусом, занимающих такие должности (3059), объясняется тем, что 416 должностей вакантны, 159 должностей временно занимают сотрудники, не имеющие географического статуса, а 47 должностей занимают сотрудники, работающие по контрактам на ограниченный срок. Кроме того, в общую численность сотрудников с географическим статусом (3129 человек) входят 70 сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов и работающих на должностях, не подлежащих географическому распределению (A/76/570 и A/76/570/Corr.1, пункт 140 и сноска 24). Консультативный комитет отмечает, что число вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, увеличилось на 50,7 процента с 276 подлежащих географическому распределению должностей, которые были вакантны по состоянию на 31 декабря 2019 года (A/75/591, сноска 22). **Консультативный комитет выражает обеспокоенность по поводу значительного числа вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, а также большого числа подлежащих географическому распределению должностей, временно занятых сотрудниками без географического статуса, работающими по контрактам на ограниченный срок. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять все меры, необходимые для оперативного заполнения этих вакантных должностей с учетом принципа справедливого географического распределения, и обеспечить, чтобы процесс временного заполнения должностей, подлежащих географическому распределению, обеспечивал в полной мере учет требований к географической представленности и чтобы сотрудники, занимающие эти должности по контрактам на ограниченный срок, получали географический статус на срок своего назначения, в целях повышения прозрачности и обеспечения более справедливой географической представленности. Комитет надеется, что обновленная информация об этих усилиях и статусе этих должностей будет представлена в следующем докладе о составе Секретариата (см. также A/75/775, пункт 20).**

14. Краткая информация о представленности государств-членов согласно системе желательных квот в период с 31 декабря 2016 года по 31 декабря 2020 года приводится в таблице ниже (A/76/570 и A/76/570/Corr.1, таблица 39).

Представленность государств-членов согласно системе желательных квот по состоянию на 31 декабря 2016–2020 годов

(Контингент: 193 государства-члена)

Год	Непредставленные	Недопредставленные	В пределах квоты	Перепредставленные
Декабрь 2016 года	18	44	102	29
Декабрь 2017 года	19	44	103	27
Декабрь 2018 года	21	40	105	27
Декабрь 2019 года	22	34	108	29
Декабрь 2020 года	20	37	109	27

15. Консультативный комитет отмечает, что за пятилетний период с 2016 года по 2020 год количество государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, увеличилось со 102 до 109, а количество государств-членов, относящихся к категории недопредставленных, сократилось с 44 до 37. Вместе с тем Комитет отмечает также, что количество государств-членов, относящихся к категории непредставленных, увеличилось с 18 до 20, а количество государств-членов, относящихся к категории перепредставленных, оставалось значительным, колеблясь между 29 и 27 на протяжении всего этого периода.

16. Генеральный секретарь приводит также следующие данные о 73 сотрудниках Секретариата, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, в 2020 году: а) 1 сотрудник был гражданином непредставленного государства-члена; б) 24 сотрудника — гражданами недопредставленных государств-членов; в) 22 сотрудника — гражданами государств-членов, представленных в пределах квоты; и d) 26 сотрудников — гражданами перепредставленных государств-членов (там же, таблица 45). Консультативный комитет отмечает, что в 2020 году граждане непредставленных и недопредставленных государств-членов получили первоначальные назначения на должности в Секретариате, подлежащие географическому распределению, лишь в 34 процентах случаев. Комитет отмечает также, что этот процентный показатель остается неизменным с 2018 года, а по сравнению с показателями 2017 года (36 процентов) и 2016 года (32 процента) изменился лишь незначительно (см. [A/75/775](#), пункт 13, и [A/74/696](#), пункт 12, а также пункт 20 ниже).

17. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что с учетом численности географического персонала по состоянию на 31 декабря 2020 года и ожидаемых показателей пенсионного выбытия Секретариату для достижения к концу 2030 года статуса, соответствующего установленным квотам, необходимо будет набрать на должности, подлежащие географическому распределению, 717 сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также из тех государств-членов, которые станут непредставленными и недопредставленными вследствие ожидаемого выхода на пенсию сотрудников, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), пункт 164; см. также пункт 9 выше).

а) Стратегия по обеспечению географической представленности

18. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь ввел концепцию «географического разнообразия» (под этим термином понимается как справедливое географическое распределение, так и более широкое разнообразие региональных групп) в своей Стратегии по обеспечению географического разнообразия, опубликованной в январе 2020 года Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления ([A/75/765](#), пункты 9 и 19–21). В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что в 2021 году Стратегия была пересмотрена и что новый вариант, как ожидается, будет опубликован в апреле 2022 года под названием «Стратегия по обеспечению географической представленности». Комитет был также информирован о том, что будущая Стратегия по обеспечению географической представленности будет:

а) предусматривать структурированный подход: i) к обеспечению справедливой географической представленности на подлежащих географическому распределению должностях, на которые распространяется система желательных квот; и ii) к обеспечению более широкого географического разнообразия на

должностях, не подлежащих географическому распределению, к числу которых относятся должности, финансируемые по линии бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира и добровольных взносов, а также должности в языковых подразделениях, финансируемые по линии бюджета по программам. По мнению Секретариата, достижение более широкого разнообразия региональных групп, как это предусмотрено Генеральным секретарем, не отвлечет внимание от обеспечения справедливого географического распределения;

b) нацелена на то, чтобы все непредставленные государства-члены и как можно больше недопредставленных государств-членов оказалось в пределах, задаваемых системой желательных (см. [A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), пункт 14);

c) опирается на трехсторонний подход для достижения своих целей по трем отдельным направлениям: i) принятие внутренних решений о назначении на должность на основании полученных от руководства указаний, повышение осведомленности и информированности и укрепление механизма подотчетности; ii) активизация внешних усилий по привлечению новых сотрудников посредством проведения информационно-пропагандистских мероприятий как в очном режиме, так и через интернет; и iii) использование партнерских связей с государствами-членами, системой Организации Объединенных Наций и другими сетями.

19. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [71/263](#) (пункты 9 и 17) призвала обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате. Комитет напоминает также о том, что он рекомендовал Ассамблее просить Генерального секретаря улучшить географическую представленность государств-членов среди персонала в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава и представить обновленную информацию об этом в следующем докладе о составе Секретариата ([A/75/775](#), пункт 16). Комитет отмечает, что в ближайшем будущем ожидается опубликование предполагаемой Стратегии Генерального секретаря по обеспечению географической представленности и надеется, что в ней будут установлены четкие цели с конкретными сроками и показателями достижения, выходящими за пределы желательных квот. Комитет напоминает далее о своей вынесенной ранее Ассамблее рекомендации просить Генерального секретаря разработать комплексную стратегию улучшения положения в области географической представленности, включая конкретные меры, контрольные показатели и сроки, при этом указанная стратегия должна стать частью общей доработанной стратегии в области людских ресурсов, которая должна быть представлена на рассмотрение Ассамблее ([A/75/765](#), пункт 18, и [A/73/497](#), пункт 69). Комитет надеется также, что Генеральный секретарь приложит больше усилий для обеспечения того, чтобы в будущем инициативы и предложения представлялись достаточно заблаговременно, чтобы Комитет и Ассамблея имели возможность их всесторонне рассмотреть. Комитет высказывает дополнительные замечания в своем докладе, посвященном одиннадцатому докладу Генерального секретаря о ходе работы по вопросу о подотчетности ([A/76/728](#)).

b) Договоры со старшими руководителями

20. Цели обеспечения справедливой географической представленности и разнообразия региональных групп являются также частью договоров старших руководителей с Генеральным секретарем. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что старшие руководители обязаны, помимо прочего: a) обеспечивать, чтобы 50 процентов назначений на должности,

подлежащие географическому распределению, осуществлялись из числа граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов; и b) предпринимать усилия к достижению прогресса в обеспечении разнообразия региональных групп в каждой структуре путем отбора кандидатов из регионов, представленных меньшим числом сотрудников, и уменьшения доли сотрудников из наиболее представленной региональной группы. Комитет отмечает, что одна из проблем в работе, которая упоминается чаще всего, касается региональной диверсификации ([A/76/728](#), пункт 18) и что информация об эффективности работы старших руководителей в отношении целевых показателей обеспечения географической представленности не была включена в доклад Генерального секретаря ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#)). **Консультативный комитет повторяет вынесенную ранее Генеральной Ассамблее рекомендацию просить Генерального секретаря в рамках его будущих годовых докладов о составе Секретариата представлять информацию о результатах работы каждой структуры за год, включая сравнительные данные в этой области, и надеется, что обновленная информация будет представлена Ассамблее во время рассмотрения настоящего доклада ([A/75/765](#), пункт 30).** Комитет более подробно рассматривает вопрос о договорах старших руководителей в своем докладе, посвященном одиннадцатому докладу Генерального секретаря о ходе работы по вопросу о подотчетности ([A/76/728](#)).

21. В рамках рассмотрения одного из смежных вопросов Консультативный комитет в ответ на запрос получил данные о численном составе Секретариата в разбивке по региональным группам. Комитет надеется получить обновленную информацию и обсудить вопросы, касающиеся представленности региональных групп, в контексте следующего обзорного доклада по управлению людскими ресурсами.

2. Гендерный баланс

22. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что по состоянию на 31 декабря 2020 года общая доля женщин среди всех сотрудников Секретариата составляла 38,6 процента, что на 0,2 процента больше, чем по состоянию на 31 декабря 2019 года. Доля женщин в среди персонала операций по поддержанию мира и специальных политических миссий составляла 24,3 процента, а в департаментах/управлениях, региональных комиссиях и трибуналах — 49,3 процента, таким образом, этот показатель по-прежнему практически не изменился по сравнению с предыдущим периодом, при этом по каждой из этих категорий он увеличился на 0,1 процента ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), таблица 1). В докладе указано также, что среди 73 сотрудников Секретариата, назначенных в 2020 году на должности, подлежащие географическому распределению (см. пункт 16 выше), была 41 женщина (или 56 процентов), в том числе: а) 1 гражданка непредставленного государства-члена; б) 12 гражданок недопредставленных государств-членов; в) 13 гражданок государств-членов, представленных в пределах квоты; и d) 15 гражданок перепредставленных государств-членов. Кроме того, 20 женщин были из развивающихся стран, а 21 — из развитых стран (см. [A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), таблица 45). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, учитывая тенденции за период с 2016 по 2021 год, Секретариат считает, что равная представленность женщин и мужчин на всех уровнях в Секретариате достижима к 2028 году. **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря прилагать более активные усилия для улучшения гендерной сбалансированности в Секретариате на всех уровнях, в том числе в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях, в частности среди граждан непредставленных и недопредстав-**

ленных государств-членов, и в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава с должным учетом принципа справедливой географической представленности (A/75/775, пункт 17; см. также A/75/765, пункты 16 и 17).

3. Старение персонала и омоложение состава Секретариата

23. Согласно данным, представленным в докладе, за период с 31 декабря 2016 года по 31 декабря 2020 года средний возраст сотрудников Секретариата увеличился на 2,0 года, с 44,8 года до 46,8 года (A/76/570 и A/76/570/Corr.1, таблица 2). В докладе отмечается, что средний возраст отобранных кандидатов примерно на три года выше среднего возраста всех кандидатов, что может свидетельствовать о предпочтении, отдаваемое большему стажу работы по сравнению с другими факторами, характеризующими будущую производительность, такими как оценка навыков. Тем не менее, хотя кандидаты с большим опытом работы быстрее проходят процесс найма, более 60 процентов отобранных кандидатов на вакантные должности директоров и сотрудников категории специалистов моложе нынешнего среднего возраста сотрудников Секретариата (46,8 лет) (там же, пункты 97 и 98). **Консультативный комитет выражает обеспокоенность по поводу увеличения среднего возраста сотрудников Секретариата и надеется, что будут приняты все необходимые меры для обращения этой тенденции вспять (см. также пункт 24 ниже).**

24. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что меры и усилия по омоложению состава Секретариата включают: а) необходимость использования пенсионного выбытия более 3100 сотрудников, ожидаемого к 31 декабря 2028 года, для привлечения молодых кадров; б) рассмотрение — в контексте предстоящего пересмотра процесса отбора персонала — возможность перехода при принятии решений о найме от нынешнего подхода к должностным требованиям, ориентированного на опыт, к подходу, ориентированному на навыки, а также к подходу, опирающемуся на сильные стороны (см. пункт 35 ниже); в) информационно-пропагандистскую работу, нацеленную на молодых кандидатов; г) продолжение осуществления программы для молодых специалистов в качестве основного канала для привлечения молодых сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, что способствует как омоложению кадрового состава, так и обеспечению географического разнообразия; и е) рассылку во все подразделения бюджетных инструкций, в которых сформулировано указание по пересмотру структуры должностей и выявлению возможностей для омоложения кадрового состава. **Консультативный комитет подчеркивает важность использования пенсионного выбытия, ожидаемого к 2028 году, для решения многочисленных задач в области управления людскими ресурсами, включая омоложение кадрового состава и обеспечение справедливого географического распределения и гендерного баланса, и считает, что эти усилия должны быть подкреплены четким планом, содержащим конкретные и измеримые целевые показатели и конкретные сроки их достижения, а также соответствующим механизмом подотчетности. Комитет надеется, что в следующем обзорном докладе по управлению людскими ресурсами будет представлена обновленная информация.**

4. Сотрудники на должностях высокого уровня

25. По состоянию на 31 декабря 2020 года должности уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря занимали 152 сотрудника Секретариата (см. A/76/570 и A/76/570/Corr.1, таблица 23), в то время как по состоянию на 31 декабря 2019 года таких сотрудников было 153, по состоянию на 31 декабря 2017 года и 2018 года — 150, а по состоянию на 31 декабря 2016 года — 157. Согласно обновленной информации, предоставленной

Консультативному комитету в ответ на запрос, по состоянию на 31 декабря 2021 года из 159 должностей заместителя Генерального секретаря или помощника Генерального секретаря 145 были заняты гражданами 72 государств-членов. Хотя число сотрудников высокого уровня в течение последних отчетных периодов оставалось относительно стабильным, Консультативный комитет подчеркивает сохраняющуюся необходимость отслеживать положение дел с чрезмерно высокой численностью персонала на должностях высокого уровня и добиваться того, чтобы любые будущие предложения об учреждении должностей высокого уровня предусматривали проведение углубленного обзора существующих функций и структур, с тем чтобы свести к минимуму любое возможное дублирование функциональных обязанностей высокого уровня в Организации (см. [A/75/775](#), пункт 26, [A/74/696](#), пункт 20, [A/73/497](#), пункт 18, и [A/71/557](#), пункт 114; см. также пункт 26 ниже).

26. Представленные в докладе данные показывают также, что по состоянию на 31 декабря 2020 года должности 504 сотрудников уровня Д-1 и выше финансируются из регулярного бюджета, 170 — из бюджета операций по поддержанию мира и 251 — из внебюджетных источников ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), приложение, таблица 3). Консультативный комитет запросил, но не получил таблицу с перечнем всех существующих должностей уровня Д-1 и выше, финансируемых из внебюджетных ресурсов, включая сведения о положении дел с их заполнением и информацию о гражданстве и поле занимающих их сотрудников. **Консультативный комитет повторяет вынесенную ранее Генеральной Ассамблее рекомендацию просить Генерального секретаря систематически включать — в контексте будущих докладов о составе Секретариата и о предлагаемом бюджете по программам — подробные сведения о положении дел с заполнением всех должностей уровня Д-1 и выше, финансируемых из всех источников, в том числе информацию о гражданстве и поле занимающих их сотрудников, а также о местах службы занимающих их сотрудников (см. также [A/75/775](#), пункт 27).**

5. Средняя продолжительность службы и выход в отставку

27. По состоянию на 31 декабря 2020 года средняя продолжительность службы составляла 9,6 лет, что на 0,5 года больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), таблица 1). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что средняя продолжительность службы из года в год незначительно увеличивается, что частично объясняется увеличением возраста обязательного увольнения до 65 лет с 1 января 2018 года.

28. Данные, представленные в отчете Генерального секретаря, показывают, что в период с 1 января по 31 декабря 2020 года в отставку вышел в общей сложности 671 сотрудник Секретариата. В целом женщины выходили в отставку несколько реже, чем мужчины (318 женщин по сравнению с 353 мужчинами). Однако доля выходящих в отставку женщин больше, чем их представленность, особенно на уровне Д-2. Более высокая доля отставок женщин по сравнению с их представленностью была также отмечена на уровнях С-3, С-4, ПС-5 и ПС-6, что требует дальнейшего изучения (там же, пункт 137 и таблицы 37 и 38). Средний возраст сотрудников на момент выхода в отставку составлял 45,0 года, а средняя продолжительность службы в Секретариате составляла 8,7 года (там же, пункт 139). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что данные о причинах отставки регистрируются непоследовательно, но что такие причины могут включать: а) досрочный выход на пенсию, на долю которого приходится 12 процентов всех выходов в отставку в 2020 году;

б) появление возможностей для более долгосрочной работы для сотрудников на временных контрактах; и с) для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий — подача заявлений на должности других категорий или более высокие должности в других организациях. **Консультативный комитет подчеркивает, что более систематический и всеобъемлющий сбор данных о выходе в отставку и его причинах, в том числе путем проведения собеседований при увольнении, имеет решающее значение для более точного анализа тенденций, выявления проблем и укрепления оперативного кадрового планирования Организации в поддержку целей управления людскими ресурсами. Комитет надеется, что в будущих докладах о составе Секретариата будут представлены статистические данные по отставкам и их анализ.**

С. Прочие вопросы, связанные с набором персонала

1. Количество заявок на одну вакансию

29. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что среднее количество заявок на одну вакансию было на 39 процентов меньше, чем в 2019 году (уменьшилось с 309 до 188), что по времени совпало с внедрением усовершенствованных процессов предварительного отбора, а также с другими факторами, такими как кризис ликвидности и начало пандемии COVID-19 ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), резюме и таблица 4). В ответ на запрос Консультативному комитету сообщили, что для определения того, как усовершенствованные инструменты предварительного отбора повлияли на количество заявок на одну вакансию, необходимо провести дальнейший подробный анализ. **Консультативный комитет отмечает отсутствие ясности в отношении факторов, обусловивших снижение среднего количества заявок на одну вакансию, и надеется, что аналитические выкладки о влиянии каждого фактора будут представлены в следующем докладе о составе Секретариата.**

2. Заявки от кандидатов из недопредставленных государств-членов

30. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в целом доля заявок от кандидатов из недопредставленных государств-членов на объявленные в 2016–2020 годах вакантные должности директоров и сотрудников категории специалистов в департаментах/управлениях, региональных экономических комиссиях и трибуналах сократилась с 19,9 процента до 16,8 процента. Кроме того, учитывая сильное влияние числа заявок на последующие этапы процесса найма, на этапах оценки и отбора в течение пятилетнего периода также наблюдается незначительное снижение доли заявок от кандидатов из недопредставленных государств-членов. Вместе с тем отмечается, что, когда кандидаты из недопредставленных государств-членов все же подают заявки, они показывают более высокие результаты и на них приходится самый высокий процент отбора (там же, пункт 92 и таблица 16). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что количество заявок от кандидатов из недопредставленных государств-членов увеличилось в 2018 и 2019 годах (79 023 и 69 557 соответственно) по сравнению с 2016 и 2017 годами (58 500 и 53 814 соответственно), но сократилось до 31 202 в 2020 году в связи с введением действовавшего в течение этого года моратория на набор персонала.

3. Оценка уровня владения языками

31. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что основная причина отказов по всем заявкам (32,1 процента) была связана с требованием о владении языками ([A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#), пункт 36). На «знание языков» пришлось

29,6 процента отклоненных заявок от кандидатов из государств Африки на вакантные должности директоров и сотрудников категории специалистов в департаментах/управлениях, региональных экономических комиссиях и трибуналах, объявления о которых были размещены в 2016–2020 годах, 26,9 процента отклоненных заявок от кандидатов из государств Латинской Америки и Карибского бассейна, 26,3 процента отклоненных заявок от кандидатов из государств Восточной Европы и 23,5 процента отклоненных заявок от кандидатов из государств Азии и Тихого океана (там же, диаграмма 6 и пункт 31). Отмечается, что, поскольку уровень владения языками, указанный кандидатами, основан на их собственной оценке, содержащейся в поданной ими заявке, одним из факторов, приводящих к отсеиванию ряда заявок, может являться субъективное суждение самого кандидата (там же, пункт 38)³. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что информация о языковых требованиях и оценке размещена на портале «Карьера в Организации Объединенных Наций», а языковые требования являются одной из тем, освещаемых в ходе информационно-разъяснительных мероприятий, которые проводятся для целей набора персонала. Однако Комитет был также проинформирован о том, что в настоящее время Секретариат пересматривает порядок изложения языковых требований в описаниях вакансий, с тем чтобы привести их в соответствие с характеристиками, содержащимися в Языковой модели Организации Объединенных Наций, и информации, предоставляемой кандидатам при подготовке заявок. Кроме того, Секретариат изучает варианты методов оценки владения языками, включая использование международно признанных внешних языковых тестов. Выбор метода оценки и требований к уровню владения языками также является частью его предстоящего обзора всех этапов процесса отбора (см. пункт 35 ниже). **Консультативный комитет отмечает высокий уровень отказов из-за требований к уровню владения языками, который в настоящее время основывается на субъективной оценке самих кандидатов. Комитет надеется, что Генеральный секретарь обеспечит четкое определение языковых требований в описаниях вакансий и изучит соответствующие методы оценки. Комитет надеется получить обновленную информацию об этих усилиях в контексте следующего обзорного доклада по управлению людскими ресурсами.**

4. Информационно-разъяснительная работа

32. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что Секретариат активизирует свои усилия по увеличению числа заявок от квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов для увеличения общего числа и доли таких заявок в начале процесса, что повлияет на увеличение числа заявок от кандидатов из этих групп государств, дошедших до этапа отбора ([A/75/570](#) и [A/75/570/Corr.1](#), пункт 75). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что информационно-разъяснительная работа направлена на: а) привлечение большего числа кандидатов, в частности путем распространения информации о работодателях среди непредставленных и недопредставленных групп кандидатов, на которых приходится небольшой объем заявок; и б) проведение информационных и учебных мероприятий, посвященных тому, как лучше подготовиться к конкретным этапам процесса подачи заявки и процесса оценки, для непредставленных и

³ В своих заявках кандидаты указывают один из следующих уровней владения языком: «родной язык» и «свободное», «уверенное» или «базовое» владение четырьмя навыками (говорю, читаю, пишу и понимаю). От кандидатов на все вакансии требуется свободное владение английским или французским языком — двумя рабочими языками Секретариата Организации Объединенных Наций. Кандидаты, указавшие для языка, владение которым в описании вакансии указано в качестве обязательного, любой другой уровень, кроме «родной язык» или «свободное владение», отсеиваются автоматически.

недопредставленных групп кандидатов, на которые приходится большое количество заявок, но сопоставимо низкий процент отбора. Комитет был также проинформирован о том, что в 2021 году в общей сложности 17 информационно-разъяснительных мероприятий были ориентированы на непредставленные и недопредставленные государства-члены, 6 были посвящены гендерным аспектам, еще 6 были ориентированы на людей с инвалидностью, 3 — на молодежь, 4 касались многоязычия, 5 были направлены на расширение сетей и распространение информации о работодателях, а 7 информационно-разъяснительных мероприятий относились к конкретным должностям. В 2022 году в число информационно-разъяснительных мероприятий будут входить следующие: проводимый два раза в год круглый стол по вопросам информационно-разъяснительной работы, призванный наладить контакты между непредставленными и недопредставленными государствами-членами и подразделениями Организации Объединенных Наций с наибольшим количеством имеющихся и ожидаемых вакансий; и проводимые два раза в год в режиме реального времени вебинары по вопросам карьеры в Организации Объединенных Наций для университетов, предназначенные для активного распространения информации и обучения студентов, особенно из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Согласно информации, полученной Комитетом, из числа государств-членов, которые были непредставлены по состоянию на 31 декабря 2016 года и непредставлены или недопредставлены по состоянию на 31 декабря 2019 года, в отношении семи наблюдалось увеличение числа заявок на вакансии, информация о которых была размещена в 2016 и 2019 годах, в отношении двух — отсутствие изменений в их числе, а в отношении девяти — уменьшение их числа. **Консультативный комитет надеется, что анализ воздействия целевых информационно-разъяснительных мероприятий, проведенных Секретариатом, будет представлен в контексте следующего обзорного доклада по управлению людскими ресурсами.**

5. Наем внутренних и внешних кандидатов

33. Консультативный комитет отмечает отсутствие в докладе Генерального секретаря статистической информации, касающейся найма внешних и внутренних кандидатов. В ответ на запрос Консультативному комитету были предоставлены данные об отборе кандидатов на вакантные должности, повышениях по службе и переводах, перепрофилировании и повторном назначении сотрудников категории директоров, специалистов, полевой службы и общего обслуживания и смежных категорий в период с 1 июля 2016 года по 31 декабря 2020 года. Представленная информация свидетельствует о том, что средние показатели отбора внешних кандидатов для замещения вакантных должностей категории директоров, полевой службы и категории общего обслуживания и смежных категорий ниже, чем соответствующие показатели отбора внутренних кандидатов, составляющие 41,4 процента, 23,3 процента и 35,8 процента соответственно. **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральному секретарю обеспечить в том, что касается найма, равное отношение к внутренним и внешним кандидатам и равные возможности для них и представить обновленную информацию об этом в следующем обзорном докладе об управлении людскими ресурсами (см. A/75/775, пункт 23). Комитет также рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря систематически включать подробную дезагрегированную информацию о внутренних и внешних назначениях, а также внутренних перемещениях в его будущие доклады о составе Секретариата.**

6. Сроки набора персонала

34. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что средняя продолжительность периода, в течение которого должности остаются вакантными с точки зрения бюджета для штатных должностей, временного персонала общего назначения и временных должностей категории специалистов и выше в 2021 году составила 241 день, что на 27 дней больше по сравнению с показателем 2020 года и на 83 дня больше соответствующего показателя за пятилетний период 2017–2021 годов. Комитет был проинформирован также о том, что средняя продолжительность процесса найма сократилась со 161 дня в 2017 году до 148 дней в 2018 году и 149 дней в 2019 году; вместе с тем в 2020 году она увеличилась до 163 дней. Кроме того, средний срок набора персонала с момента размещения информации о вакансии до отбора кандидата составил 191 день в 2020 году и оставался практически на том же уровне с 2018 года. **Консультативный комитет вновь заявляет о своей обеспокоенности по поводу длительных сроков набора персонала и вновь выражает надежду на то, что будут приняты меры по исправлению ситуации и что в следующем обзорном докладе по управлению людскими ресурсами будет представлена исчерпывающая информация. Комитет также подчеркивает, что будущие доклады о составе Секретариата должны включать полную, четкую и сопоставимую статистическую информацию о вакантных должностях, включая сроки их заполнения, сроки набора персонала, в том числе по каждому этапу этого процесса, а также аналитические сведения о динамике изменений сроков набора персонала в разбивке по годам (см. также [A/75/775](#), пункт 21, и [A/75/765](#), пункт 31).**

7. Предстоящий обзор процесса отбора персонала

35. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что аналитические выкладки, представленные в разделе II доклада, содержат ряд выводов, требующих детального рассмотрения и указывающих на необходимость провести обзор процесса отбора персонала с целью поддержать прилагаемые усилия по омоложению и формированию более многообразного кадрового состава, обладающего навыками, необходимыми для выполнения меняющихся мандатов Организации в меняющейся оперативной обстановке. Предполагается, что проведение обзора, которое должно начаться в 2022 году, станет многолетним проектом; он будет охватывать все этапы процесса отбора и повлечет за собой возможный пересмотр функций и обязанностей, процессов, регламентов, технологий и инструментов. В его рамках будет изучен, в частности, вопрос о пересмотре требований к должностным инструкциям, включая возможный отказ от подхода, согласно которому акцент делается на опыте работы, в пользу подхода, ориентированного на навыки, а также на знание языков и оценку. **Комитет выражает надежду на то, что дополнительная информация по этому вопросу будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада и что подробные сведения об этом будут включены в следующий обзорный доклад по управлению людскими ресурсами для ее рассмотрения.**

IV. Прочие вопросы

A. Люди с инвалидностью

36. В 2019 году Генеральный секретарь приступил к осуществлению в системе Организации Объединенных Наций Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, с тем чтобы обеспечить

«дорожную карту» для реального трудоустройства людей с инвалидностью. В рамках системы подотчетности, предусмотренной Стратегией, подразделения обязаны принимать меры для привлечения, найма, удержания и содействия карьерному росту людей с инвалидностью. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат, в частности, проводит целевые информационно-разъяснительные мероприятия, сотрудничает с платформами и учреждениями, занимающимися набором персонала, в интересах привлечения кандидатов с инвалидностью, обеспечивает полную доступность портала по набору персонала и разумное приспособление и обучает руководителей, инициирующих наем, с целью обеспечить соблюдение ими принципа инклюзивности в процессе найма сотрудников. Вместе с тем Комитет был также проинформирован о том, что в настоящее время нет полных данных о количестве и местонахождении людей с инвалидностью, работающих в Организации, и что механизм сбора данных, как ожидается, будет включен в систему общеорганизационного планирования ресурсов ко второму кварталу 2022 года. **Консультативный комитет выражает надежду на то, что будут приложены дополнительные усилия для обеспечения большего многообразия кадрового состава в интересах людей с инвалидностью и что в следующем докладе о составе Секретариата будут представлены соответствующие статистические данные.** Соответствующие замечания Комитета содержатся в его докладе по докладу Генерального секретаря о расширении доступной среды для людей с инвалидностью на конференциях и совещаниях системы Организации Объединенных Наций.

В. Служебная аттестация

37. В ответ на запрос Консультативный комитет получил информацию об оценках работы персонала за пять циклов: с цикла 2016/17 года по цикл 2020/21 года. За последние пять циклов только 0,30 процента сотрудников получили оценки «частично соответствует ожиданиям» и 0,10 процента — «не соответствует ожиданиям», при этом 99,60 процента сотрудников получили оценки «превосходит ожидания» и «соответствует ожиданиям». Эта тенденция наблюдалась и в последнем аттестационном цикле (2020/21 год): 99,61 процента сотрудников получили оценки «превосходит ожидания» и «соответствует ожиданиям». **Принимая во внимание свои замечания о недостатках системы отбора персонала, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря оценить, в полной ли мере учитываются стандарты результативности, компетентности и добросовестности в процессе отбора, и представить обновленную информацию в следующем обзорном докладе об управлении людскими ресурсами.** Соответствующие замечания и рекомендации Комитета содержатся в его докладе по одиннадцатому докладу Генерального секретаря о ходе работы по вопросу о подотчетности ([A/76/728](#)) и в докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейших перспективах ([A/75/765](#)).

С. Обзор форм организации труда

38. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2019 году при общей координации со стороны Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций Комитет высокого уровня по вопросам управления учредил Целевую группу по вопросу о будущем кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций, которая подготовила промежуточный доклад, где излагаются основы нового подхода к

удаленной работе и принципы, определяющие потребность в гибкой системе контрактов. Консультативный комитет был проинформирован также о том, что в координации с соответствующими заинтересованными сторонами, включая Объединенный пенсионный фонд персонала, Комиссию по международной гражданской службе и федерации персонала, изучаются форматы трудоустройства без привязки к конкретному месту, которые потребуют новых видов контрактов. Кроме того, любое потенциальное разработанное Генеральным секретарем предложение могло бы включать анализ его влияния на гендерное и географическое разнообразие в Секретариате и предусматривать проведение в обязательном порядке его предварительного рассмотрения и его утверждение межправительственными органами. **Консультативный комитет рассчитывает получить всеобъемлющую обновленную информацию об обзоре форм организации труда в контексте следующего доклада об управлении людскими ресурсами с учетом уроков, извлеченных в ходе пандемии COVID-19.** Соответствующие замечания Комитета содержатся в его докладе по заключительному докладу Генерального секретаря об организации гибкого использования рабочих мест в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций.

D. Лица, не являющиеся сотрудниками

39. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сбор данных для следующего публикуемого раз в два года доклада Генерального секретаря о безвозмездно предоставляемом персонале, который должен быть представлен на семьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи, уже начался, поскольку он предполагает глобальный сбор данных вручную в интересах получения, консолидации и проверки информации, которая еще не доступна в полном объеме в системе общеорганизационного планирования ресурсов. Комитет был также проинформирован о том, что следующий доклад будет содержать информацию о добровольцах Организации Объединенных Наций; это станет первым шагом по включению подобной информации в доклад, который в дальнейшем будет охватывать все категории лиц, не являющихся сотрудниками.

V. Заключение

40. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 165 доклада Генерального секретаря. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.**