



unesco

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

214 EX/5.III.A Add.2

Исполнительный совет
Двести четырнадцатая сессия

Париж, 31 марта 2022 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 повестки дня

Выполнение решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

Часть III

Кадровые вопросы

Добавление 2

Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)

Резюме

A. Предварительные предложения по новой стратегии кадрового управления ЮНЕСКО на 2023-2027 гг.

В соответствии с пунктом 9.2.E.7 Руководства по кадровым вопросам ЮНЕСКО, Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет свои замечания к докладу Генерального директора.

ССЮ с интересом принял участие в предварительном опросе-консультации, посвященном разработке новой стратегии кадрового управления ЮНЕСКО на 2023-2027 гг. Мы с нетерпением ждем дальнейших подробностей в отношении готовящегося по данному вопросу доклада. ССЮ удовлетворен используемой методологией подготовки и полностью поддерживает идею о том, чтобы сосредоточить внимание на следующих трех областях:

- обеспечение готовности к дальнейшему выполнению служебных обязанностей, в частности, к возможному внедрению более гибких форматов работы;



Job: 2201002

- важность обеспечения и повышения уровня социального благополучия персонала (включая психическое здоровье);
- «никого не оставить без внимания»: важность соблюдения принципов равенства и разнообразия в основных документах, касающихся кадровой политики (вопросы набора, обучения, продвижения по службе, эффективности служебной деятельности, признания заслуг), направленной на привлечение, удержание, профессиональное развитие и мотивацию сотрудников, с особым упором на привлечение квалифицированных кандидатов из недопредставленных государств-членов/кандидатов с инвалидностью.

В то же время ССЮ хотел бы подчеркнуть принципиальную важность обеспечения прозрачности и более эффективного сотрудничества между ассоциациями персонала и Администрацией. Решение вышеперечисленных задач потребует наличия понятных руководящих принципов и рамочных стандартов. Так, например, провозглашенные в теории принципы в отношении удаленной работы и мобильности персонала должны быть формально закреплены и напрямую применяться к условиям работы в ЮНЕСКО. Широкое использование персоналом прогрессивных методов работы заслуживает признания ценности его вклада и его самоотдачи, особенно в последние два года, в течение которых сотрудниками была продемонстрирована способность оперативно реагировать и эффективно работать в государствах-членах и у себя дома в условиях пандемии. Необходимо понять одно: **возврата к прежнему положению дел уже не будет**. Персонал продемонстрировал, что может делать больше и делать свою работу еще качественнее, благодаря обновленной системе, которая будет выстроена в первую очередь посредством реализации вышеупомянутых приоритетных задач.

Хотели бы еще раз подчеркнуть, что оперативное обновление руководящих документов и правил будет иметь ключевое значение для обеспечения равных возможностей и бесперебойного характера работы в переходный период, связанный с внедрением планируемых изменений. Как и прежде, ССЮ будет готов внести свой вклад в разработку новых руководящих документов путем формулирования конструктивных идей и предложений. Несмотря на то, что обеспечение соблюдения существующих прав сотрудников является абсолютным императивом, это не должно помешать нашему продвижению к главной общей цели – принятию ориентированных на результаты мер, которые позволят наилучшим образом распределить специалистов и экспертный потенциал в рамках Организации для успешной реализации любых будущих инициатив. Персонал ЮНЕСКО является наиболее ценным активом Организации, как всегда готовым выполнить свою задачу и содействовать достижению поставленной цели – «созданию благоприятных условий для эффективного и действенного выполнения приоритетных задач ЮНЕСКО». Мы считаем невозможным разделение между высшими интересами Организации и важнейшей задачей обеспечения благополучия сотрудников. ССЮ ожидает также эффективных действий, направленных на создание более современной и адаптируемой рабочей среды, сохраняющей нацеленность на достижение результатов без ущерба для благополучия сотрудников.

При этом ССЮ продолжит участвовать в обсуждении мер по итогам проведенного в 2021 г. глобального опроса персонала. Отмечая произошедшие во многих аспектах улучшения, ССЮ, тем не менее, обеспокоен тем фактом, что ЮНЕСКО, судя по всему, отстает от средних контрольных показателей в сравнении с другими подобными организациями, что ясно указывает на наличие серьезного потенциала для улучшения существующих в ЮНЕСКО условий труда. Мы очень надеемся, что будут предприняты шаги по улучшению условий найма в отношении сотрудников, не имеющих срочных контрактов, в том числе лиц, работающих по контрактам на оказание услуг, специалистов по проектам, стажеров и всех других лиц, работающих на основе временных трудовых соглашений.

Что касается **программы управляемой мобильности (ПУМ)**, то ССЮ вынужден с сожалением констатировать, что цикл ПУМ 2021-2022 гг. был реализован так же **плохо**, как и в предыдущий период, т.е. **без применения понятных, четких и прозрачных критериев**. Более того,

до начала его реализации административный циркуляр с актуализированной процедурой не был опубликован, что чревато для Организации судебными разбирательствами в АТМОТ с **высокой степенью вероятности проигрыша ЮНЕСКО поданных против нее исков**. Во многих отношениях в рамках нынешнего цикла ПУМ речь шла, скорее, о **функциональной**, чем о географической мобильности, когда коллеги из подразделений на местах переходили из одного такого подразделения в другое, а сотрудники Штаб-квартиры в большинстве случаев просто меняли должность, продолжая работать в Штаб-квартире. Это в числе прочего позволило им обнулить предусмотренную политикой мобильности продолжительность назначения и, таким образом, **избежать включения в список подпадающих под требования географической мобильности в течение следующего цикла ПУМ**. СТЮ намерен впредь более внимательно отслеживать соблюдение процедуры функциональной мобильности, которая касается коллег, работающих по контрактам на оказание услуг общего характера. Мы надеемся, что этот процесс будет в дальнейшем происходить более понятным, прозрачным и справедливым образом.