



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

215 EX/5.IV.A Add.2

Исполнительный совет
Двести пятнадцатая сессия

ПАРИЖ, 7 октября 2022 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

Часть IV

Кадровые вопросы

Добавление 2

Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)

РЕЗЮМЕ

A. Стратегия кадрового управления

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

1. ССЮ отмечает усилия руководства по введению **гибкого режима работы**, признавая необходимость достижения более оптимального баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью для всех сотрудников ЮНЕСКО, работающих как в Штаб-квартире, так и в подразделениях на местах. Руководство признает, что в большинстве учреждений системы Организации Объединенных Наций и во многих других структурах применяется политика удаленной работы, которая позволяет совершенствовать методы работы и учитывать разнообразие в организации сотрудниками их жизни.

2. ССЮ приветствует участие руководства в проводимом в рамках всей системы ООН медико-санитарном опросе с целью формирования более четкого представления об имеющихся рисках в области охраны здоровья и социальной защиты, с которыми сталкиваются сотрудники Организации Объединенных Наций. В этом отношении, учитывая итоги недавно состоявшейся сессии генеральной ассамблеи участников **Фонда медицинского страхования**,



ЮНЕСКО/2202723

ССЮ по-прежнему выражает обеспокоенность в связи с текущей дискуссией по вопросу о долгосрочном финансировании обязательств по медицинскому страхованию после прекращения службы (МСПС), а также с необходимостью сохранения главной особенности Фонда как совместно финансируемого автономного механизма медицинского страхования, основанного на принципах солидарности.

3. ССЮ также отмечает пересмотр **политики в отношении контрактов на оказание услуг**, призванный способствовать улучшению условий службы и повышению благополучия сотрудников, работающих по контрактам на оказание услуг. Вместе с тем ССЮ выражает сожаление по поводу продолжающегося на протяжении последних лет фактического сокращения численности штатных сотрудников ЮНЕСКО и их замены консультантами, нанимаемыми на краткосрочной основе, или персоналом, работающим по другим видам временных контрактов. Это сказывается на потенциале, моральном состоянии и мотивации сотрудников, обеспечивающих выполнение мандата и программ ЮНЕСКО.

4. В целом, ССЮ отмечает улучшение взаимодействия с руководством и бюро кадрового управления. Однако ССЮ выражает сожаление по поводу того, что **участие ассоциаций персонала ограничивается ответом на просьбы о представлении замечаний, при этом в большинстве случаев никаких ответов или информации о принятых мерах они не получают**. ССЮ считает, что консультации должны предусматривать более последовательный обмен мнениями, являющийся залогом конструктивного диалога между руководством и персоналом.

5. ССЮ вновь заявляет, что **цикл географической мобильности**, заверченный в 2022 г., был более успешным по сравнению с циклом 2021 г. Однако его результаты носили ограниченный характер – многие сотрудники, стандартный срок назначения которых истек, не смогли перевестись на новое место службы. Возможности для сотрудников, желающих перевестись на добровольной основе, также были ограниченными. Мы по-прежнему выражаем обеспокоенность по поводу эффективности политики мобильности, которая дает весьма ограниченные результаты, и призываем к применению более программного и стратегического подхода к рассмотрению вопросов, касающихся человеческого капитала нашей Организации.

6. Выражая свою обеспокоенность в связи с тем, что осуществление этой программы требует многомесячной серьезной работы бюро кадрового управления и руководства, а также держит многих сотрудников в состоянии неопределенности относительно своего будущего, ССЮ просит провести оценку цикла мобильности 2021-2022 гг. до начала проведения следующего цикла. Мы также призываем к предоставлению (анонимно) более дезагрегированных данных, что позволит более точно оценить результаты реализации цикла мобильности. Наконец, необходимо укрепить механизм добровольной мобильности, с тем чтобы обеспечить дополнительные возможности развития карьеры для желающих перевестись.

7. Кроме того, ССЮ будет продолжать внимательно следить за осуществлением программы **функциональной мобильности**, касающейся сотрудников категории общих служб.

8. ССЮ приветствует совершенствование **программы стажировок ЮНЕСКО**, но вновь заявляет о настоятельной необходимости развертывания программы оплачиваемых стажировок, которая является единственным эффективным способом гарантировать равенство возможностей для всех. Кроме того, может возникнуть потребность в разграничении условий для Штаб-квартиры и подразделений на местах, поскольку условия в Париже и в других местах службы отличаются с точки зрения квалификации сотрудников, критериев отбора и показателей географической сбалансированности.

9. Наконец, ССЮ отмечает, что упрощение основных кадровых процедур не всегда приводит к улучшению результатов. После уменьшения количества судебных разбирательств в течение двухлетнего периода пандемии COVID-19 **динамика вынесения приговоров административным трибуналом Международной организации труда (АТМОТ) вернулась к**

прежним показателям, и связанные с этим ежегодные расходы Организации составляют почти полмиллиона долларов. ССЮ также вновь заявляет, что в результате упразднения объединенного дисциплинарного комитета и совета по вопросам аттестации персонала сотрудники оказались в какой-то мере лишены защиты от произвольных и необоснованных обвинений. Кроме того, система внутреннего правосудия не всегда позволяет в достаточной мере гарантировать справедливое разбирательство: например, хотя в ходе слушаний в Апелляционном совете ни администрация, ни подавшее апелляцию лицо не имеют права на внешнее юридическое представительство, администрацию систематически представляют несколько внутренних сотрудников по правовым вопросам. Согласно докладу 215 EX/5.IV.INF это, по всей видимости, позволяет Организации предотвращать подачу жалоб в АТМОТ, однако ССЮ обеспокоен в связи с тем, что Апелляционному совету еще предстоит рассмотреть 74 дела (по состоянию на июль 2022 г.).

Стратегия кадрового управления

10. В стратегии кадрового управления ЮНЕСКО поставлена задача обеспечить способность Организации эффективно работать над достижением целей в области устойчивого развития (ЦУР).

11. Однако, после участия в предварительных консультациях, посвященных подготовке новой стратегии на 2023-2027 гг., ССЮ продолжает выражать обеспокоенность, в частности, по поводу возможностей развития карьеры и разработки «оптимальных систем» для повышения эффективности процедур кадрового управления.

12. В представленной стратегии возможности **развития карьеры**, по всей видимости, сводятся главным образом к организации онлайн-учебных модулей, вводных/ознакомительных мероприятий и языковых курсов. Под развитием карьеры понимается оказание сотрудникам помощи «в выявлении таких возможностей, как трудовая мобильность и краткосрочные или временные назначения». Иными словами, развитие карьеры – это не забота Организации, а личное дело каждого сотрудника. ССЮ считает, что в целях удержания талантливых специалистов, а также с учетом высокого уровня специализации персонала и программных потребностей, необходимо внедрить эффективное планирование развития карьеры, которое позволит Организации продолжать играть ведущую роль в своих областях компетенции. Давно необходимая работа по сбору данных о профессиональных навыках сотрудников, несомненно, является важным шагом в этом направлении.

13. В целом, в данном документе используются определенные кадровые показатели, в отношении которых можно отметить значительные улучшения (например, процент нанятых сотрудников из недопредставленных стран или средняя продолжительность процедуры найма). ССЮ с удовлетворением отмечает, что с января 2022 г. по этим показателям наблюдаются некоторые улучшения.

14. ССЮ призывает HRM продолжать проведение аналитического обзора кадровых ресурсов Организации. Эти показатели будут полезны для сотрудников и государств-членов и предоставят дополнительную важную информацию о том, насколько в действительности динамичен процесс развития профессиональной карьеры в Организации. Некоторые данные представлены в документе «Основные данные о сотрудниках ЮНЕСКО» (январь 2022 г.), однако было бы полезно провести дополнительный анализ, в частности в рамках новой стратегии и предусмотренной в ней цели «Привлечение и удержание талантливых специалистов».

Бюджет расходов на персонал

15. В связи со сложившейся в мире обстановкой и растущей инфляцией ССЮ заявляет об обеспокоенности сотрудников по поводу прогнозируемого бюджетного дефицита и связанных с этим последствий для осуществления кадровых стратегий и политики. В стратегии четко обозначено, что разнообразный кадровый состав специалистов имеет ключевое значение для

обеспечения способности Организации выполнять свой мандат, однако ССЮ решительно выступает за признание заслуг и сохранение штатных сотрудников ЮНЕСКО, которые в настоящее время составляют лишь 50%, если не меньше, от общего числа сотрудников Организации.

16. Кроме того, ССЮ по-прежнему выражает глубокую обеспокоенность в связи с ситуацией в **Статистическом институте ЮНЕСКО (СИЮ, Монреаль)**, где вследствие объективного или субъективного несоответствия между имеющимися и необходимыми компетенциями общая численность персонала сократилась с более чем 125 человек в 2017 г. до менее чем 40 сотрудников на сегодняшний день. Сложившуюся в СИЮ ситуацию необходимо исправить.