



**unesco**

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

**219 EX/5.III.A Add.2**

**Исполнительный совет**  
Двести девятнадцатая сессия

Париж, 11 марта 2024 г.  
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной 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)**

**А. Кадровая стратегия на 2023-2027 гг.**

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



Job: 2400865

## A. Соображения общего характера

1. ССЮ принимает к сведению документ 219 EX/5.III.A, включающий доклад об осуществлении кадровой стратегии на 2023-2027 гг. и график ее реализации в течение ближайших четырех лет. Прежде чем привести более развернутые комментарии по указанному документу, ССЮ предлагает государствам-членам принять во внимание подробные замечания по кадровой стратегии на 2023-2027 гг., представленные им ранее на 42-й сессии Генеральной конференции в документе [42 C/49 Add.2](#) и сохраняющие свою актуальность в рамках рассмотрения первого этапа осуществления стратегии.

2. По сравнению со статистическими данными, опубликованными бюро кадрового управления (HRM) в январе 2023 г., согласно которым в Организации работало 2319 штатных сотрудников (49% от общей численности персонала) и 2438 аффилированных сотрудников (51% от общей численности персонала), данные, опубликованные в июне 2023 г., свидетельствуют о стремительных изменениях: число штатных сотрудников осталось почти неизменным и составляет 2311 человек (42% от общей численности персонала), в то время как число аффилированных сотрудников всего за 6 месяцев значительно увеличилось и достигло 3154 человек (58% от общей численности персонала). ССЮ по-прежнему весьма встревожен такими быстрыми изменениями, которые, по нашему мнению, будут и впредь развиваться в этом направлении. ССЮ хотел бы вновь обратиться с призывом к углубленному изучению последствий таких перемен для будущей деятельности и функционирования специализированного учреждения, которым является наша Организация, для диспропорций в использовании различных контрактных соглашений, а также для самого смысла принадлежности к категории международных гражданских служащих в столь быстро меняющихся условиях. Экономия и гибкость не могут быть единственными критериями, определяющими наш выбор в процессе этих непростых изменений, и ССЮ готов активно участвовать в любом углубленном анализе этого вопроса.

3. Кроме того, ССЮ по-прежнему осуждает тот факт, что «в ходе слушаний в Апелляционном совете сотрудники фактически лишены поддержки юриста (поскольку на такие заседания не допускаются не входящие в организацию лица), в то время как администрация пользуется защитой группы внутренних юристов», и вновь призывает к радикальным изменениям в этом отношении, решительно поддерживая соответствующие выводы и рекомендации, содержащиеся в недавно опубликованном Объединенной инспекционной группой Организации Объединенных Наций докладе «Обзор внутренних механизмов досудебного обжалования решений, доступных сотрудникам организаций системы Организации Объединенных Наций» ([JIU/REP/2023/2](#)). В этом докладе признается «давно назревшая необходимость корректировки нормативной базы организаций, продолжающих накладывать ограничения на возможность своих сотрудников свободно и беспрепятственно выбирать адвоката», в связи с чем в нем вынесена следующая рекомендация (рекомендация 7): «Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 г. скорректировать нормативную базу своей организации и снять все ограничения в отношении права на юридическое представительство интересов своих сотрудников в рамках внутренних судебных процедур, с тем чтобы сотрудники могли свободно и беспрепятственно выбирать себе адвоката».

4. В связи с этим ССЮ просит в кратчайшие сроки внести изменения в положения, касающиеся Апелляционного совета, и включить в них правило, позволяющее сотрудникам пользоваться квалифицированной юридической помощью. Такая корректировка не только позволит, наконец, сделать систему внутреннего правосудия более справедливой и беспристрастной, но и будет способствовать повышению эффективности при одновременном снижении затрат. ССЮ твердо убежден, что такое улучшение также будет способствовать достижению предусмотренной в кадровой стратегии на 2023-2027 гг. цели 1, и в частности, выполнению входящей в нее ключевой задачи II, касающейся содействия формированию организационной культуры подотчетности.

## **В. Конкретные замечания**

### **Цель 1: привлечение и удержание способных и компетентных сотрудников**

5. ССЮ приветствует усилия HRM по привлечению большего числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, в результате чего их число увеличилось на 31%. Однако ССЮ хотел бы подчеркнуть, что правомерность этого утверждения в значительной степени зависит от количества дополнительных заявок, которые были получены в 2023 г. по сравнению с 2022 г. С точки зрения ССЮ наиболее показательными являются статистические данные, отражающие долю таких кандидатов, которые успешно прошли процедуру отбора и в итоге были наняты на работу. В этой связи ССЮ с удовлетворением принимает к сведению, что 48% внешних кандидатов, нанятых на географические должности в 2022-2023 гг., были из непредставленных и недопредставленных государств-членов, что привело к сокращению числа недопредставленных стран с 65 до 50 в последний двухлетний период. В то же время это лишний раз указывает на необходимость инвестирования в развитие карьеры сотрудников Организации.

6. ССЮ с интересом отмечает, что в дополнение к проводимым вводным инструктажам была развернута *«инициатива по всестороннему введению в должность, призванная способствовать лучшему пониманию потребностей новых сотрудников»* – это довольно расплывчатая формулировка, по которой трудно понять, каковы будут ожидаемые результаты с точки зрения влияния соответствующих мероприятий на удержание новых кадров или на качество их интеграции в ряды сотрудников ЮНЕСКО.

7. Работа HRM в этой области, как представляется, *«сосредоточена на расширении информационно-разъяснительной деятельности в целях привлечения большого числа квалифицированных кандидатов разного профиля, содействия кадровому планированию совместно с секторами, совершенствования вводных и ознакомительных инструктажей для новых сотрудников и поощрения культуры подотчетности и эффективности»*, однако ССЮ хотел бы вновь обратить внимание на то, что предъявляемые к имеющемуся персоналу требования остаются несоразмерно высокими, при этом более половины сотрудников работают по временным или не дающим гарантий контрактам. Комплектование штата и кадровое планирование приносят пользу, однако сами по себе эти меры не обеспечивают ни удержание специалистов, ни создание условий для максимального проявления ими своего потенциала. **Развитие карьеры** остается затруднительным для всех, в особенности для сотрудников, набранных на местной основе, которые зачастую лишены этой возможности, несмотря на растущие трудовые обязанности и требования. Слишком велико число работающих по временным контрактам лиц, которые сотрудничают с ЮНЕСКО на протяжении вот уже многих лет и тщетно ожидают урегулирования своего статуса.

8. В этой связи ССЮ высоко оценивает предпринятые усилия по разработке и внедрению **учебной программы по управлению эффективностью служебной деятельности**, *«предназначенной для руководителей и призванной обеспечить методическую помощь, поддержку и совершенствование их навыков для повышения последовательности в применении системы управления эффективностью служебной деятельности в Организации»*, а также создание аналогичной учебной программы, рассчитанной на всех сотрудников. Достижение отметки в 500 участников в 2023 г., безусловно, является положительным результатом, и, по нашему мнению, такой охват способствовал распространению на всех уровнях должной культуры кадрового управления, однако ССЮ по-прежнему считает, что залог успеха кроется в **процедурах найма**, предусматривающих повышенное внимание к связанным с кадровым управлением навыкам кандидатов при наборе на должности уровня Р-4 и выше. ССЮ предлагает секторам и администрации, в частности HRM, более тщательно проверять наличие этих навыков и способностей у всех соответствующих кандидатов и согласовать процедуры найма с передовой практикой учреждений системы ООН и других международных организаций.

9. **Комиссия по рассмотрению вопросов назначения** (КРВН) играет важнейшую роль в обеспечении объективности и прозрачности процедур найма, и ССЮ неоднократно выражал свою обеспокоенность по поводу ее работы. Как КРВН может выполнять свои функции, если при выявлении нарушений она может лишь выносить заключения, которые зачастую игнорируются, даже когда речь идет о несоблюдении основных правил в отношении справедливого рассмотрения внутренних кандидатов, географической представленности или гендерной сбалансированности? Совсем недавно ССЮ обращал внимание администрации на значительное количество недостатков системного характера, связанных с конфиденциальностью, ограниченностью доступа к основным документам, недостаточным информированием об окончательных решениях и отсутствием прозрачности в том, что касается общей эффективности рекомендаций КРВН. Поскольку КРВН была учреждена в 2017 г. на пробной основе, а также в свете многочисленных проблем, возникших за первые шесть лет ее работы, ССЮ просит администрацию приступить к проведению оценки ее деятельности до начала 220-й сессии Исполнительного совета.

10. Процесс **служебной аттестации** по-прежнему может легко использоваться в личных интересах или недобросовестно в целях сокрытия недостатков в работе некоторых руководителей, а также подрыва репутации некоторых коллег, которых мы хотели бы отстранить от определенных должностей или же вообще исключить из штата Организации. Соответствующие руководители должны нести ответственность за неэффективное управление служебной деятельностью, поскольку это напрямую влияет на способность ЮНЕСКО привлекать и удерживать квалифицированных специалистов и, в более общем плане, на рабочую среду и нашу способность выполнять программу.

11. **Географическая мобильность** является еще одним ключевым инструментом развития карьеры, и, поскольку в кадровой стратегии среди мер, запланированных в рамках ключевой задачи 2, предусмотрено в том числе *«дальнейшее улучшение положения дел в области географической мобильности и осуществление программы с учетом опыта/отзывов кандидатов (2023-2024 гг.)»*, а также на основании сведений, полученных нами в ходе многочисленных бесед с сотрудниками, охваченными текущим циклом мобильности (2023-2024 гг.), ССЮ просит администрацию учредить рабочую группу для пересмотра и обновления политики в отношении географической мобильности до начала 220-й сессии Исполнительного совета.

## **Цель 2: содействие обеспечению инклюзивности и разнообразия путем достижения, в частности, справедливого географического распределения и гендерной сбалансированности**

12. ССЮ принимал активное участие в пересмотре **политики в отношении стажировок**, при проведении которого учитывались рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ) (JIU/REP/2018/1) и опыт других учреждений системы ООН, и с удовлетворением принимает к сведению, что новая политика в отношении стажировок, которую ССЮ сам будет охотно осуществлять, начнет применяться с июля 2024 г. и позволит перейти на практику проведения стажировок с выплатой пособий.

## **Цель 3: адаптация к будущим изменениям**

13. ССЮ принимает активное участие в рассмотрении разрабатываемой **новой политики в отношении отпусков по уходу за ребенком**, в связи с чем хотел бы призвать администрацию сделать все возможное, чтобы не допустить дальнейших задержек с ее введением в действие и реализацией, поскольку пошел уже второй год с момента ее утверждения Генеральной Ассамблеей. Мы твердо убеждены, что эта новая политика будет в значительной степени способствовать повышению благополучия сотрудников и достижению ими баланса между работой и личной жизнью и поможет ЮНЕСКО обеспечить большую справедливость и улучшить ситуацию с гендерным равенством.

14. ССЮ с сожалением отмечает, что Организация все еще отстает от других учреждений системы ООН в том, что касается практики **гибкого графика работы**. Как указано в последнем докладе Объединенной инспекционной группы **«Гибкий график работы в учреждениях системы Организации Объединенных Наций»** ([JIU/REP/2023/6](#)), в ЮНЕСКО действуют одни из самых строгих ограничений в отношении допустимого числа дней удаленной работы в неделю (только два дня). Еще большую обеспокоенность вызывает то, что, по данным ОИГ, «за исключением ЮНЕСКО, все участвующие организации разрешают работать удаленно вне места службы». В случае со сжатым графиком работы дело обстоит еще хуже: в докладе ОИГ перечислены по меньшей мере 17 организаций, использующих этот механизм, который на сегодняшний день не был внедрен в ЮНЕСКО, несмотря на просьбы ассоциаций персонала. Эта разница поражает, учитывая к тому же, что фактическая продолжительность рабочего времени персонала ЮНЕСКО значительно превышает норму, установленную в статье 101.3 Правил о персонале, и целых 68% сотрудников работают больше часов, чем предусмотрено в их контрактах. В свете вышесказанного ССЮ просит администрацию учредить до начала 220-й сессии Исполнительного совета целевую группу с участием представителей ассоциаций персонала для пересмотра политики ЮНЕСКО в отношении гибкого графика работы, с тем чтобы привести ее в соответствие с передовой практикой учреждений системы Организации Объединенных Наций и содержащимися в докладе ОИГ ([JIU/REP/2023/6](#)) рекомендациями.

#### **Цель 4: улучшение результатов и усиление воздействия**

15. ССЮ также принимал активное участие во всех совещаниях совета управляющих Фонда медицинского страхования (ФМС), по итогам которых были **пересмотрены в сторону повышения ставки возмещения платежей** и введены новые категории возмещаемых платежей, связанных с мерами профилактики, онкологическими обследованиями или сексуальным и репродуктивным здоровьем (см. административный циркуляр IC/HR/234, опубликованный 1 января 2024 г.).

16. Однако ССЮ с обеспокоенностью отмечает, что, согласно докладу ОИГ, **«Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций»** ([JIU/REP/2023/4](#)), в ЮНЕСКО нет ни политических или стратегических основ, которые определяли бы подход к охране психического здоровья и благополучия (приложение V к указанному докладу), ни плана действий по поддержанию **психического здоровья** на рабочем месте (или аналогичного документа). ССЮ согласен с тем, что в кадровой стратегии ЮНЕСКО на 2023-2027 гг. содержится упоминание о психическом здоровье, однако с учетом нашего опыта как ассоциации персонала, мы хотели бы подчеркнуть, что Организации еще многое предстоит сделать для достижения соответствия с передовой практикой в этой области. В этой связи ССЮ просит администрацию учредить до начала 220-й сессии Исполнительного совета рабочую группу для изучения вопроса о психическом здоровье на рабочем месте, с тем чтобы обеспечить в среднесрочной перспективе выполнение всех содержащихся в докладе ОИГ рекомендаций ([JIU/REP/2023/4](#)) и полную согласованность со *Стратегией Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 г. и последующий период*, а также с *директивной запиской Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ)/Международной организации труда (МОТ) по психическому здоровью на рабочем месте*. ССЮ также просит администрацию представить результаты оценки, приведенной в Стратегии ООН по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 г. и последующий период.

17. ССЮ с обеспокоенностью отмечает, что вопросу обеспечения **баланса между работой и личной жизнью** уделяется мало или вообще никакого внимания. Оптимальный баланс между работой и личной жизнью повышает благополучие сотрудников. Это также может способствовать достижению основных общеорганизационных целей: стимулирование занятости и экономической самостоятельности (особенно среди женщин), содействие развитию детей и молодежи и поощрение гендерного равенства. В связи со стремительным развитием техноло-

гий границы между работой и личной жизнью становятся все более размытыми, а требования к работникам сегодня высоки как никогда. Как следствие, сотрудникам становится все труднее совмещать конфликтующие требования на работе и в личной жизни. Резкое расширение участия женщин в трудовой деятельности привело к тому, что многие из них оказались вынуждены нести двойное бремя, т.е. выполнять оплачиваемую и неоплачиваемую работу. Как провозглашено в [Филадельфийской декларации](#) о целях и задачах Международной организации труда, «*все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей*» (источник: МОТ).