



Исполнительный совет

101-я сессия
Медельин, Колумбия, 13 сентября 2015 года
Пункт 3 повестки дня

CE/101/3
Мадрид, 17 августа 2015 г.
Язык оригинала: английский

Доклад Ассоциации персонала

I. Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен Ассоциацией персонала ЮНВТО. Ассоциация персонала была создана в 1977 году и по состоянию на 2015 год представляет около 80% персонала. Ее цели, среди прочих, заключаются в том, чтобы защищать и отстаивать коллективные и индивидуальные права и интересы своих членов, а также выдвигать предложения руководящим органам ЮНВТО и Генеральному секретарю в отношении политики, касающейся персонала и его благосостояния.

2. В настоящем докладе приводится краткое описание основных пунктов и областей, которые представляют особый интерес и вызывают беспокойство у персонала Организации, а также имеют немаловажное значение для обеспечения благосостояния и гармоничного функционирования Секретариата в целом, создания нормальной рабочей среды и предоставления услуг членам.

II. Достижения и приоритеты

3. С самого начала сотрудники ЮНВТО признают, что работать в системе ООН вообще, и в ЮНВТО в частности, является честью и привилегией. Распространение идеалов и принципов Организации Объединенных Наций - ликвидация нищеты, справедливое развитие для всех, гендерное равенство, экологическая устойчивость, содействие международному миру и взаимопониманию, а также проведение деятельности, направленной на развитие и продвижение туризма, как движущей силы социально-экономического развития и создания устойчивых средств к существованию, и в то же время оказание содействия защите и сохранению колоссальных природных культурных ресурсов мира - делает нашу работу важной и значимой.

4. Однако, учитывая, что в последние годы ЮНВТО проводила политику нулевого номинального роста в отношении расходов на персонал, мы столкнулись и продолжаем сталкиваться с определенной проблемой ограниченности людских и финансовых ресурсов, так как прилагаем максимум усилий, чтобы делать больше при меньших ресурсах, что, соответственно, сопряжено с риском снижения качества услуг, предоставляемых членам.



5. В то же время, Организация постепенно приводит свои условия труда в соответствие с условиями труда в других учреждениях ООН. Хотя во многих областях был достигнут прогресс, еще сохраняется ряд нерешенных вопросов, которые также отражены в докладе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) 2014 года (JIU/REP/2014/5).

6. В этом отношении самый большой разрыв между ЮНВТО и другими организациями ООН заключается в **отсутствии официальной политики в отношении гибких условий труда**. Это было особо подчеркнуто в докладе ОИГ 2014 года. Ассоциация персонала твердо убеждена, что введение официальной политики в отношении гибких условий труда позволило бы персоналу эффективнее управлять людскими и временными ресурсами, особенно принимая во внимание сохранение на протяжении длительного периода политики нулевого номинального роста в области расходов на персонал.

7. Другой проблемой, влияющей на качество предоставляемых сотрудниками услуг членам, является необходимость **разработки более совершенных программ обучения персонала**. Инвестиции в обучение персонала – это инвестиции в повышение качества обслуживания членов. Хотя в бюджете ЮНВТО и выделяются средства на обучение, главным образом они предназначены для повышения уровня владения языками и навыков в сфере информационных технологий. Ассоциация персонала внесла в 2013 году предложение о проведении интенсивных программ обучения по широкому кругу технических тем. Она выступила в поддержку использования Сети распространения знаний ЮНВТО и других Присоединившихся членов и консультантов для проведения такого обучения - рекомендация, которая также указана в докладе ОИГ 2014 года. Кроме того, многие сотрудники по своей собственной инициативе продолжают обучение в университетах для получения более высокой степени. Ассоциация персонала в настоящее время работает над предложением по разработке политики в области обучения, которая включает гибкие условия труда и альтернативные варианты отпусков для оказания содействия сотрудникам, желающим повышать свои знания и навыки в целях более эффективного выполнения своих задач и обязанностей. Она также обновит свое предложение об обучении 2013 года, принимая во внимание, что руководство не приняло никаких мер в этом отношении.

8. Что касается гендерного распределения, то, согласно Докладу о положении дел с людскими ресурсами, представленному 100-й сессии Исполнительного совета в мае 2015 года (CE/100/5 (f)), примерно 62 % сотрудников ЮНВТО - женщины. Однако, если по числу сотрудников профессиональной категории между мужчинами и женщинами наблюдается равенство, число женщин-сотрудниц категории общего обслуживания фактически в два раза превышает число мужчин. **Это означает, что большинство мужчин в Организации принадлежат к категории специалистов, в то время как большинство женщин – к категории общего обслуживания**. Кроме того, хотя за последние два года несколько женщин и получили повышение до уровня P4 и выше, старшее звено управления по-прежнему состоит исключительно из мужчин.

9. Одним из самых важных достижений недавнего прошлого явилось введение **Плана профессионального роста**, который служит основой для карьерного продвижения в Организации. Введение плана включало разработку общего описания должностей. После четырех лет осуществления этого плана Ассоциация персонала выявила ряд требующих решения вопросов, которые можно резюмировать следующим образом:

- рекомендовать, чтобы в случае реорганизации структуры Организации или реклассификации должностей Генеральным секретарем, объявление набора сотрудников

на любые новые должности и их заполнение проводились на основе конкурсной процедуры.

- при заполнении должности *“категории Директора и Главного сотрудника” (т.е. P5 или выше)*, Генеральному секретарю рекомендуется применять правило 15 (а) Положений о персонале, проводя конкурсный и прозрачный процесс отбора. Действуя таким образом, он обеспечит *“самые высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности”* сотрудников, занимающих эти **ключевые должности Секретариата**, и гарантирует сотрудникам равные права в отношении подачи заявления на занятие этих должностей.

10. Ассоциация персонала рада сообщить членам о том, что Генеральный секретарь согласился выполнять эти рекомендации в контексте осуществления Плана профессионального роста.

11. Другим вопросом, вызывающим беспокойство, является рост численности и расширение использования временных сотрудников, число которых сегодня приближается к 50 (включая стажеров) и составляет приблизительно 40 % от всей рабочей силы ЮНВТО. Хотя временные сотрудники обычно принимаются на работу для участия в реализации краткосрочных проектов или видов деятельности, многие из них были наняты для выполнения основных административных функций и оказывают основные услуги в течение длительных периодов времени - во многих случаях, больше четырех лет. Генеральный секретарь находится в процессе стандартизации процедуры найма временных сотрудников, включая ограничение их контрактного периода в Организации. Однако, следует отметить, что есть Программы, для которых в участие временных сотрудников в оказании основных услуг имеет важное значение, и, согласно рекомендации ОИГ, **рекомендуется давно работающим временным сотрудникам либо предоставить контракты на установленный срок, либо не возобновлять их временные контракты.**

12. В числе ее многих других функций Ассоциация персонала стремится помочь Организации достигать своих целей, и в то же время обеспечивать эффективное функционирование Секретариата. Между персоналом и руководством налажены весьма благоприятные отношения, и Ассоциация персонала также хотела бы с удовлетворением отметить прием на работу нового руководителя Программы людских ресурсов, которая уже ввела в Организации инновационные методы работы с людскими ресурсами.

13. Конечная цель Ассоциации персонала состоит в том, чтобы содействовать созданию более благоприятных условий труда, чтобы сотрудники могли оказывать наиболее эффективные возможные услуги нашим членам.

III. Меры, которые необходимо принять Исполнительному совету

14. Исполнительному совету предлагается рекомендовать Генеральному секретарю:
- a) разработать всеобъемлющую политику в отношении гибких условий труда с учетом существующей в ООН практикой и политикой, и в соответствии с рекомендацией, содержащейся в отчете ОИГ;
 - b) проводить разнообразные по своей тематике программы обучения сотрудников в

пределах имеющихся финансовых ресурсов в целях повышения их экспертных знаний и, следовательно, качества обслуживания членов;

с) рассмотреть вопрос о растущей численности сотрудников, выполняющих основные виды деятельности;

d) поощрять разработку и осуществление политики обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Организации, предложенной системой Организации Объединенных Наций; и

e) продолжать выполнение Плана профессионального роста.