



Исполнительный совет

105-я сессия

Мадрид, Испания, 10-12 мая 2017 г.

Пункт 7 f) предварительной повестки дня

CE/105/7(f)

Мадрид, 10 апреля 2017 г.

Язык оригинала: испанский

Доклад Генерального секретаря

Часть III: Административные и уставные вопросы

f) Доклад Ассоциации персонала

I. Введение

1. Основными задачами Ассоциации персонала ЮНВТО¹ являются защита и охрана индивидуальных и коллективных прав своих членов, а также внесение предложений руководящим органам и Генеральному секретарю ЮНВТО в отношении политики, касающейся сотрудников и их благосостояния.

2. В этом докладе кратко изложены основные вопросы, которыми занималась Ассоциация персонала со времени представления своего последнего доклада Исполнительному совету в сентябре 2015 года (CE/101/3) и последующие меры, принятые в связи с решением 8(CI).

II. Достижения и приоритеты

3. Сотрудники ЮНВТО, интересы которых представляет Ассоциация персонала, осознают ответственность, возлагаемую на них в связи с работой в системе Организации Объединенных Наций в целом, и в ЮНВТО – в частности. Предоставляемая нашей работой возможность вносить вклад в осуществление на практике идеалов Организации Объединенных Наций, участвовать в процессе реализации целей устойчивого развития и оказывать туристам во всем мире помощь в осознании того, что они в своем личном качестве также могут содействовать построению более совершенного мира, придает нашей повседневной работе особую значимость.

4. В решениях, принятых Исполнительным советом в 2015 году, затрагивались, среди прочего, следующие вопросы: а) разработка более диверсифицированных программ обучения

¹ Ассоциация персонала ЮНВТО была создана в 1977 году и является членом Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) с 1989 года. В настоящее время она представляет около 80% персонала.



персонала; b) разработка комплексной политики в отношении гибких условий труда (с целью улучшения баланса между работой и личной жизнью); c) вопрос гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; d) реализация плана профессионального роста; и e) изучение проблемы роста численности временных сотрудников, выполняющих основные функции.

5. В области подготовки персонала Ассоциация персонала продолжает сотрудничество с Программой по людским ресурсам. Она предоставила этой Программе каталог курсов, предлагаемых Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и помогла организовать учебный курс по системам оценки профессиональной деятельности (совместно с Программой по людским ресурсам), а также презентацию по измерению экологической устойчивости (совместно с Программой по статистике и вспомогательному счету туризма). Кроме того, при подготовке Программой по людским ресурсам нового порядка предоставления отпусков, предусматривающего, в том числе, предоставление отпуска до десяти дней в год (оплачиваемого или неоплачиваемого) с целью повышения квалификации персонала, чтобы сотрудники могли принимать участие в обучающих мероприятиях, связанных с их работой, были учтены пожелания Ассоциации. Однако до сих пор не проведено углубленное изучение потребностей в обучении сотрудников, отсутствует план по обеспечению удовлетворения этих потребностей и не выделены соответствующие средства.

6. Что касается обеспечения баланса между работой и личной жизнью (в 2014 году Объединенная инспекционная группа сочла, что это одна из областей в которой ЮНВТО необходимо улучшить ситуацию), то мы рады сообщить, что принимаемые в этом отношении позитивные меры—начиная с предоставления с 2011 года отпуска для отцов по уходу за ребенком и последующего введения отпуска в связи с усыновлением/удочерением ребенка—были дополнены введением в этом году новым «отпуском по семейным обстоятельствам», позволяющим сотрудникам отсутствовать на работе, когда они должны заботиться о члене семьи (по причине заболевания, отсутствия учебного центра, центра по уходу за детьми или сиделки) и в качестве обоснования отсутствия в эти дни использовать отпуск по болезни без предоставления медицинской справки. Кроме того, используется более гибкий подход в отношении времени перерыва на обед, которое в настоящее время может быть сокращено до 30 минут, что дает возможность раньше уходить с работы. Более того, действующая сегодня политика в области людских ресурсов позволяет в особых обстоятельствах работать в дистанционном режиме. Мы полагаем, что в совокупности эти меры будут содействовать обеспечению более полноценной жизни, достижению более высокого уровня равенства между мужчинами и женщинами и улучшению морально-психологического состояния сотрудников, которые имеют возможность заниматься своими различными обязанностями и концентрировать внимание на каждой из них в нужный момент.

7. В области гендерного равенства ситуация с течением лет улучшается. В настоящее время более половины постов категории специалистов занимают женщины и две из пяти региональных программ возглавляют женщины. Однако группа старших руководителей состоит почти полностью из мужчин. С приходом новой группы старших руководителей ситуация, возможно, изменится, и для Ассоциации персонала было бы хорошим знаком увидеть более высокий уровень паритета в группе, что в большей мере отражало бы социальную реальность, естественно, при том понимании, что должны соблюдаться самые высокие стандарты конкуренции, эффективности деятельности и добросовестности. Более сбалансированная команда руководителей была бы не только более четким отражением общества, но и могла бы также поощрять использование более сбалансированных и инклюзивных путей управления и осуществления руководящих полномочий.

8. Что касается профессионального роста, то Ассоциация высоко оценивает предпринятые усилия для повышения ясности процедур. Кроме того, она с интересом и удовольствием получила предложение по новой системе аттестации персонала. Ожидается, что новая система, считающаяся инструментом развития, также обеспечит более высокий уровень сопоставимости между докладами об оценке, подготавливаемыми различными программами, и более четкое распределение функций каждого сотрудника, и благодаря этому будет достигнут более высокий уровень объективности при назначении и в процессах продвижения или реклассификации, и будет создана более надежная основа для принятия решений о трансферах или по реструктуризациям. В этом отношении Ассоциация персонала в последние восемь лет наблюдает множество изменений в организационной структуре ЮНВТО, и вполне вероятно, что после назначения нового Генерального секретаря будут происходить дальнейшие изменения. Хотя Ассоциация и осознает, что в этот период эволюции и перемен нужно проявлять гибкость, ее беспокоит тот факт, что такой процесс преобразований, если он будет осуществляться без проведения достаточных консультаций с соответствующими сотрудниками, может вести к снижению статуса важных функций или недоиспользованию кадровых ресурсов Организации. Персонал ЮНВТО состоит из специалистов из более чем 40 различных стран – преданных своему делу, хорошо подготовленных профессионалов с большим опытом и огромной работоспособностью – и нет никаких оснований для того, чтобы они были просто пассивными субъектами, когда они могут быть вектором преобразований, которые необходимо проводить.

9. Другой вызывающей беспокойство проблемой, уже упоминавшейся в предыдущем докладе 2015 г., является рост численности и расширение использования временных сотрудников, называемых сейчас “исполнители контрактов на оказание услуг”, число которых увеличивается и составляет сегодня более 40% от всей рабочей силы ЮНВТО. Хотя контракты на оказание услуг предназначены для содействия в реализации краткосрочных проектов или видов деятельности, иногда они заключаются для выполнения их исполнителями постоянных функций.

10. Тем не менее следует отметить, что в течение периода, охватываемого настоящим докладом, процедуры заключения контрактов и условия труда исполнителей этих контрактов на оказание услуг были систематизированы. Следует также отметить, что их условия труда значительно улучшились и что эти работники обладают такими же правами, как постоянные сотрудники в отношении отпуска по беременности и родам, отпуска для отцов по уходу за ребенком, и т.д., в дополнение к возможности внесения взносов в выбранный ими пенсионный план. Есть много оснований для того, чтобы очень искренне поблагодарить руководство за это, так как оно проявило заслуживающую высокой оценки великодушие и дальновидность. Однако нерешенной остается проблема проведения различий между проектами, ограниченными по срокам, для осуществления которых целесообразно прибегать к контрактам на оказание услуг, с одной стороны, и основными функциями Организации, для выполнения которых надо брать на работу сотрудников, - с другой стороны. В этом контексте следует избегать сосуществования работников, выполняющих аналогичные функции, но имеющих очень разные условия найма не только в том, что касается заработной платы, но прежде всего в отношении перспектив постоянства и стабильности, необходимых для планирования жизни.

11. В отношении другого аспекта, касающегося проводившихся в течение прошлого года в штаб-квартире Организации строительных работ, причинивших значительные неудобства на рабочих местах, Ассоциация хотела бы подчеркнуть, что при проведении в будущем строительно-ремонтных работ желательно обеспечивать более тесную координацию действий с персоналом, который они затрагивают, для сведения к минимуму рисков для здоровья сотрудников и неудобств.

12. Ассоциация персонала хотела бы напомнить о прекрасных отношениях, поддерживавшихся с нынешним Генеральным секретарем на протяжении двух сроков его полномочий, а также с администрацией и Программой по людским ресурсам, и информировать Совет о том, что на дату публикации настоящего доклада она готовит меморандум о взаимопонимании между руководством и Ассоциацией персонала. Мы не должны забывать, что способность Организации оказывать качественные услуги своим членам зависит от компетенции ее персонала. Поэтому Ассоциация будет делать все, что в ее силах для установления таких же плодотворных отношений с новым руководством, какими они были с нынешним руководством, и будет стремиться сотрудничать во всех возникающих процессах, обеспечивая плавный переход для того, чтобы Организация могла энергично и воодушевленно продолжать выполнять свою важную работу и предоставленный ее членами мандат.

III. Меры рекомендуемые Исполнительному совету

13. Исполнительному совету предлагается:

- a) выразить благодарность Генеральному секретарю, администрации, Программе по людским ресурсам и Ассоциации персонала за достигнутый прогресс в области обеспечения баланса между работой и личной жизнью;
- b) поощрить создание группы старших руководителей, в которой будет более сбалансированное представительство мужчин и женщин;
- c) поддержать проведение обмена информацией, диалога и консультаций с сотрудниками и их Ассоциацией в целях содействия плавному переходу, который позволит Организации энергично и воодушевленно выполнять свою важную работу и предоставленный ей ее членами мандат;
- d) рекомендовать Генеральному секретарю провести более четкое различие между проектами, ограниченными по срокам, и основными задачами Организации; и
- e) просить Генерального секретаря принять конкретный и осуществимый план повышения эффективности обучения и профессиональных навыков персонала.