



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
11 June 2020
Russian
Original: English

Семьдесят пятая сессия
Пункт 147 первоначального перечня*
Объединенная инспекционная группа

Обзор обмена сотрудниками и аналогичных мер по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Обзор обмена сотрудниками и аналогичных мер по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций» (см. [A/75/85](#)).

* [A/75/50](#).



I. Введение

1. В своем докладе, озаглавленном «Обзор обмена сотрудниками и аналогичных мер по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций» (см. A/75/85), Объединенная инспекционная группа изучает функционирование системы межучрежденческой мобильности персонала и оценивает соответствие имеющихся политики и механизмов современным потребностям.

II. Общие замечания

2. Организации приветствуют представление доклада и отмечают, что в нем дается полезный обзор возможностей и проблем, связанных с использованием механизма межучрежденческой мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций, а также содержится перечень практических путей преодоления существующих препятствий.

3. Организации в целом поддерживают расширение межучрежденческой мобильности и соглашаются с тем, что мобильность должна увязываться с общими стратегическими целями организаций, включая их соответствующую политику по вопросам людских ресурсов.

4. Принимая во внимание, что межучрежденческая мобильность уже была обоснована, организации поддерживают мнение Инспектора о том, что обзор существующих политики и механизмов позволит оценить эффективность текущего процесса и определить стратегии совершенствования применяемого подхода к межучрежденческой мобильности и соответствующего процесса, как предлагается в рекомендации 6.

5. Доклад особенно актуален для Секретариата Организации Объединенных Наций и его Управления по координации деятельности в целях развития, которое участвует в работе по реорганизации системы координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций и страновых групп Организации Объединенных Наций.

6. Организации отмечают, что из доклада вытекают определенные проблемы, в том числе в связи с предлагаемыми сроками выполнения некоторых рекомендаций, поскольку в некоторых случаях потребуются проведение широких консультаций в рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления.

7. Хотя в технических организациях мобильность ограничена в силу специфического характера требований в отношении их работы и программ, повышение согласованности и последовательности действий по-прежнему актуально.

III. Замечания по конкретным рекомендациям

Рекомендация 1

Генеральному секретарю следует поручить Директору секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) принять к концу 2021 года меры по разработке стандартов систематического сбора, мониторинга и регулярного представления соответствующих данных о мобильности персонала, включая межучрежденческую мобильность, с тем чтобы придать конкретную форму поддержке этой концепции, уже выраженной КСР в его ответе на предыдущую рекомендацию Объединенной инспекционной группы по этой теме.

8. Организации частично поддерживают данную рекомендацию.
9. Организации отмечают, что секретариат КСР уже представляет данные Генеральному секретарю и что применяемые методы работы уже закрепились.
10. Организации отмечают также, что в ходе ежегодного сбора КСР кадровой статистики уже поступает целый ряд соответствующих данных, и предлагают определить, какие элементы отсутствуют в нынешней отчетности и/или какие элементы теоретически можно было бы в нее добавить, и применять стандартизированный подход к формированию расширенных массивов данных.

Рекомендация 2

Административным руководителям следует к концу 2021 года провести обзор всех административных инструкций для уточнения того, как межучрежденческая мобильность рассматривается в каждом из этих контекстов.

11. Организации частично поддерживают данную рекомендацию. Могут возникнуть трудности в связи с установленным для ее выполнения сроком, поскольку упомянутый обзор лучше всего проводить на основе согласованного подхода в контексте Сети по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления, поскольку это часть межучрежденческой системы.

Рекомендация 3

Административным руководителям организаций, являющихся сторонами Межорганизационного соглашения о переводе, временном переводе и прикомандировании персонала между организациями, применяющими общую систему окладов, пособий и надбавок Организации Объединенных Наций (далее именуемого «Соглашение 2012 года»), не следует применять практику обращения к вновь прибывающим сотрудникам с просьбой об увольнении вместо согласия на перевод ввиду ее пагубного воздействия на целостность режима межучрежденческой мобильности и нематериальных последствий этих переводов для управления связанными с занятостью долгосрочными обязательствами и принять к концу 2021 года решение о принятии пособий и льгот на основе, предусмотренной в Соглашении.

12. Большинство организаций поддерживают данную рекомендацию.
13. Хотя организации выступают за применение согласованного подхода, который позволяет не ставить сотрудников в невыгодное положение при переводе из одной структуры в другую, они отмечают, что, для того чтобы Соглашение 2012 года сохраняло свою эффективность, следует уделять особое внимание принципу взаимности во избежание дисбаланса в мобильности персонала в том, что касается соотношения прикомандированных и переведенных сотрудников между организациями.
14. Организации напоминают о важности подтверждения права на медицинское страхование после выхода на пенсию в соответствии с применимым планом медицинского страхования принимающей организации.
15. Организации предлагают рассмотреть этот вопрос в рамках целевой группы по вопросу о будущем кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций Комитета высокого уровня по вопросам управления.

Рекомендация 4

Административным руководителям следует к концу 2021 года пересмотреть Соглашение 2012 года в целях уточнения процедур рассмотрения заявлений о проступках сотрудников, перешедших в другую организацию в соответствии с положениями Соглашения.

16. Организации поддерживают данную рекомендацию и отмечают, что эти процедуры должны быть приведены в соответствие с общесистемной инициативой Организации Объединенных Наций “Clear Check” и процессом ее осуществления. В связи с пересмотром Соглашения 2012 года должен быть проведен всеобъемлющий обзор соответствующими правовыми департаментами организаций, которые являются его сторонами.

Рекомендация 5

Заместителю Генерального секретаря, Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины») в консультации по мере необходимости с членами КСР и при содействии секретариата КСР в области сбора данных следует к концу 2021 года определить, существуют ли факторы, влияющие на участие женщин в межучрежденческой мобильности, которые поэтому должны учитываться при разработке политики или других связанных с ней мер.

17. Организации поддерживают данную рекомендацию и готовы оказать помощь путем предоставления любых необходимых данных и информации.

Рекомендация 6

Генеральному секретарю в координации с другими административными руководителями в рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления, когда он считает это целесообразным, следует к концу июня 2022 года подготовить экономическое обоснование межучрежденческой мобильности, определив, чего она должна достичь для организаций, а также каким образом она способствует достижению целей управления людскими ресурсами и программных результатов.

18. Организации поддерживают данную рекомендацию и признают важность приведения убедительных доводов в пользу межучрежденческой мобильности как одного из главных средств развития карьеры, обмена знаниями и внедрения инноваций.

19. Организации подчеркивают, что для обеспечения эффективности нового экономического обоснования следует на систематической основе соблюдать условия, предусмотренные в Соглашении, тогда как организации должны включать межучрежденческую мобильность в свои стратегии по вопросам людских ресурсов и политику развития карьеры.

Рекомендация 7

Генеральному секретарю в сотрудничестве с другими административными руководителями следует провести оценку воздействия рамок руководства системы Организации Объединенных Наций на формирование общей культуры управления в поддержку концепции «Единая Организация Объединенных Наций» и представить доклад Экономическому и Социальному Совету на его сессии 2022 года в контексте его доклада о работе КСР.

20. Организации частично поддерживают данную рекомендацию.

21. Они отмечают, что на формирование общей культуры управления в поддержку концепции «Единая Организация Объединенных Наций» оказывает влияние множество различных элементов процесса реформирования Организации Объединенных Наций. Может быть трудно определить, какую именно роль играют рамки руководства системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, для изменения культуры требуется время, равно как и для внедрения рамок руководства системы Организации Объединенных Наций в каждой организации.
22. Организации рассмотрят вопрос о постановке перед Сетью по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления задачи провести оценку воздействия рамок руководства системы Организации Объединенных Наций и вынести рекомендации в этой связи.

Рекомендация 8

Административным руководителям следует предоставить всем сотрудникам системы Организации Объединенных Наций возможность участвовать в конкурсе на замещение вакантных должностей на основе, равной той, которая установлена для их собственных сотрудников, с учетом условий сокращения штатов, упразднения штатных и временных должностей и осуществления ротации.

23. Организации не поддерживают данную рекомендацию.
24. Это задача на долгосрочную перспективу, выполнение которой требует проведения консультаций между всеми соответствующими заинтересованными сторонами и внесения возможных изменений в соответствующие директивные документы по вопросам людских ресурсов. Вместе с тем следует отметить, что в рамках нынешней системы отбора персонала Секретариат Организации Объединенных Наций применяет одни и те же политику и процедуры к внутренним и внешним кандидатам, включая сотрудников из других организаций системы Организации Объединенных Наций.
25. Ввиду отличия внутренних правил и принципов управления организации считают, что предлагаемая рекомендация носит долгосрочный характер и они не могут взять на себя обязательства в отношении результатов, которых в ней предлагается добиться.
26. Организации планируют продолжить ее рассмотрение в контексте инициативы «Единая Организация Объединенных Наций» или инициативы по взаимному признанию с учетом конкретных правовых рамок, действующих в каждой организации.

Рекомендация 9

Генеральному секретарю и другим административным руководителям, являющимся членами КСР, следует к концу 2021 года определить, каким образом будет применяться принцип взаимного признания правил и процедур для преодоления нормативных и процедурных препятствий на пути межучрежденческой мобильности, и представить Экономическому и Социальному Совету на его сессии 2022 года доклад о принятых мерах в контексте ежегодного доклада Генерального секретаря о работе КСР.

27. Организации частично поддерживают данную рекомендацию.
28. Они предлагают продолжить рассмотрение этого вопроса в рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления с учетом конкретных правовых рамок, действующих в каждой организации.

29. Другие организации отмечают, что для выполнения этой рекомендации потребуется провести консультации между всеми соответствующими заинтересованными сторонами и что процесс ее выполнения может растянуться на период после 2021 года.

Рекомендация 10

Генеральной Ассамблее следует просить Комиссию по международной гражданской службе периодически рассматривать положение дел с межучрежденческой мобильностью и степень ее интеграции в политику организаций в области управления людскими ресурсами, с тем чтобы выносить соответствующие рекомендации организациям и представлять свои выводы Генеральной Ассамблее в контексте рассмотрения ею вопроса об общей системе Организации Объединенных Наций.

30. Организации отмечают, что данная рекомендация адресована Генеральной Ассамблее. Вместе с тем они указывают на то, что, возможно, было бы целесообразнее и эффективнее просить глав организаций КСР периодически проводить обзор прогресса в деле обеспечения межучрежденческой мобильности и обсуждать его в контексте Сети по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления.
