



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
23 September 2011  
Russian  
Original: English

---

**Шестьдесят шестая сессия**

Пункт 140 повестки дня

**Объединенная инспекционная группа**

### **Межучрежденческая мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций**

#### **Записка Генерального секретаря**

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои собственные замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Межучрежденческая мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2010/8).



*Резюме*

Цель доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного «Межучрежденческая мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций», состоит в том, чтобы дать оценку политике и механизмам, регулирующим мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций. Доклад предлагает участвующим организациям независимую внешнюю оценку проблем, связанных с мобильностью персонала, и рекомендации по согласованию и укреплению стратегий и процедур в сфере мобильности персонала и обеспечения баланса между работой и личной жизнью.

В настоящей записке излагаются мнения организаций системы Организации Объединенных Наций относительно представленных в докладе рекомендаций. Мнения системы были консолидированы на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, который приветствовал доклад и отметил, что в нем делается акцент на многих актуальных вопросах, которые рассматриваются и обсуждаются на различных форумах, касающихся людских ресурсов.

## I. Введение

1. Цель доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного «Межучрежденческая мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2010/8), состоит в том, чтобы дать оценку политике и механизмам, которые регулируют мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций. Доклад дает участвующим организациям независимую, внешнюю оценку вопросов, связанных с мобильностью персонала, и предлагает рекомендации для согласования и укрепления стратегий и процедур в сфере мобильности персонала и обеспечения баланса между работой и личной жизнью.

## II. Общие замечания

2. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствовали доклад Объединенной инспекционной группы по межучрежденческой мобильности персонала и обеспечению баланса между работой и личной жизнью и отметили, что в нем делается акцент на многих актуальных вопросах, которые рассматриваются и обсуждаются на различных форумах, касающихся людских ресурсов, в частности в Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей (КСР). Учреждения также отметили, что структуры, на которые возложены функции управления людскими ресурсами, предпринимают шаги по выполнению большей части рекомендаций, вынесенных Объединенной инспекционной группой.

3. Далее учреждения констатировали, что в докладе указываются важные факты и принципы, касающиеся межучрежденческой мобильности, и приветствовали признание в докладе того, что подход «единого шаблона» к мобильности персонала неприменим ввиду разных оперативных потребностей в учреждениях с разными мандатами. Далее они отметили, что в рекомендациях формулируются интересные принципы и идеи, касающиеся межучрежденческой мобильности; вместе с тем, учреждения по-прежнему испытывали сомнения относительно возможности осуществления некоторых рекомендаций в краткосрочном плане и в качестве примеров приводили рекомендации 3 (единый свод правил для персонала для всех учреждений Организации Объединенных Наций), 6 (общие контракты) и 8 (межучрежденческая мобильность).

4. Учреждения согласились с тем, что поддержка в обеспечении занятости супругов является одним из ключевых аспектов их способности привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников и что содействие в получении местных разрешений на работу является всего лишь одним из элементов. Учреждения высказали мнение о том, что еще одним значительным элементом, нуждающимся в укреплении, является создание местных сетей взаимодействия международных организаций и супругов. Следует централизованно поощрять и поддерживать создание сетей и следить за их функционированием.

5. И наконец, учреждения также согласились с тем, что медицинским службам организаций Организации Объединенных Наций следует более активно

участвовать в разработке и осуществлении соответствующих управленческих стратегий в сфере мобильности персонала, как об этом говорилось в докладе.

### **III. Конкретные замечания относительно рекомендаций**

#### **Рекомендация 1**

**Координационному совету руководителей через свой Комитет высокого уровня по вопросам управления следует в срочном порядке согласовать содержание и единообразную практику применения в рамках системы Организации Объединенных Наций одного правового инструмента по регулированию мобильности персонала между организациями общей системы Организации Объединенных Наций. Ему следует также определить, в частности, соответствующие обязанности организаций в части распределения финансовых обязательств, связанных с различными видами перемещения персонала.**

6. Члены КСР в основном поддержали эту рекомендацию и отметили, что уже были приняты меры в рамках межучрежденческих механизмов (Комитета высокого уровня по вопросам управления, Сети по вопросам людских ресурсов и Сети по правовым вопросам), с тем чтобы решить проблемы, связанные с воздействием межучрежденческой мобильности. Учреждения подчеркнули важность уточнения финансовой ответственности как отпускающей организации, так и принимающей организации в процессе перемещения между учреждениями и после его окончания, например долговременной ответственности после завершения перемещения.

#### **Рекомендация 2**

**Координационному совету руководителей через свой Комитет высокого уровня по вопросам управления следует разработать общесистемные стандарты систематического сбора, мониторинга и регулярного представления соответствующих данных о мобильности персонала, в том числе о межучрежденческой мобильности и мобильности, которая носит внутренний характер для соответствующих организаций.**

7. Учреждения поддержали концепцию общесистемных стандартов для последовательного представления данных о мобильности персонала, как об этом идет речь в рекомендации 2. Вместе с тем они подчеркнули необходимость обеспечить, чтобы эти стандарты оставались простыми и излишне не обременяли учреждения сложными требованиями представления данных и чтобы они могли с легкостью интегрироваться в существующие информационные системы в сфере людских ресурсов. Учреждения также подчеркнули необходимость иметь лишь один центральный банк данных, ответственный за сбор и анализ этого рода информации; в настоящее время учреждения представляют аналогичные данные в разных формах рабочим группам КМГС, КСР и Сети по вопросам людских ресурсов.

**Рекомендация 3**

**Координационному совету руководителей через свой Комитет высокого уровня по вопросам управления следует подготовить план действий, включая конкретные сроки и обязанности, по разработке одного свода общих положений о персонале и правил для персонала, применимых к общей системе Организации Объединенных Наций в целом.**

8. Организации системы Организации Объединенных Наций в целом поддерживали процессы согласования, однако они выразили сомнение относительно рекомендации 3, в которой говорится о разработке одного свода всех положений и правил для персонала, применимых ко всей общей системе Организации Объединенных Наций в целом. Они отметили, что в целом организации общей системы имеют довольно-таки похожие положения и правила для персонала, а основные различия в применении положений и правил возникают при применении таких инструментов, как административные руководства, административные инструкции и руководящие принципы, и в этих случаях некоторое сотрудничество между учреждениями было бы полезным для того, чтобы избежать дублирования. Кроме того, в тех случаях, когда действительно существуют различия в правилах и положениях, для внесения в них изменений в целях выравнивания могло бы потребоваться согласие управляющих органов, что лежит вне контроля исполнительных руководителей и межучрежденческих механизмов, таких, как Комитет высокого уровня по вопросам управления.

**Рекомендация 4**

**Исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует проанализировать свои внутренние системы мобильности и/или ротации персонала с общесистемной точки зрения с целью сделать их такими, чтобы они поддерживали межучрежденческие инициативы в области мобильности, соответствовали им и согласовывались с ними.**

9. В ответ на рекомендацию 4, в которой организациям системы Организации Объединенных Наций предлагалось проанализировать и приспособить свои внутренние системы мобильности, многие учреждения указали на наличие существующей практики мобильности, предназначенной для повышения межучрежденческой мобильности. Вместе с тем учреждения отметили, что любые внутренние обзоры, проводимые учреждениями, будут полезны лишь в ограниченной степени до тех пор, пока межучрежденческие механизмы не устранят озабоченности, касающиеся нынешнего согласия относительно межучрежденческой мобильности. Кроме того, в некоторых учреждениях существующий порядок ротации основывается на уставных требованиях, а поэтому не может изменяться для соответствия целям общесистемной согласованности.

**Рекомендация 5**

**В контексте КСР исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть свои внутренние правила по этому вопросу с целью обеспечить, чтобы все вакантные должности в их соответствующих организациях были открыты для всех сотрудников Организации Объединенных Наций, включая тех, кто работает в других организациях системы, на таких же условиях, что и те, которые установлены для их собственных сотрудников.**

10. Учреждения системы Организации Объединенных Наций в целом поддержали концепцию рассмотрения заявлений от других органов Организации Объединенных Наций на равной со своим внутренним персоналом основе в отношении всех вакантных должностей, как об этом говорилось в рекомендации 5, но вместе с тем они и оговаривали свою позицию. Многие организации отметили, что существующие правила о персонале отдают предпочтение внутренним кандидатам по различным соображениям, в том числе, например, по причине благоприятствования внутренним сотрудникам на упраздненных должностях, и это соображение должно сохраняться в любом будущем соглашении. Вместе с тем вопрос взаимности остается самой большой сложностью, с которой сталкиваются учреждения при рассмотрении вопроса об изменении правил для персонала с целью разрешить соискателям из других учреждений Организации Объединенных Наций наравне конкурировать с внутренними соискателями, и некоторые учреждения в связи с этим заключают двусторонние соглашения, позволяющие сотрудникам обоих учреждений считаться внутренними соискателями по всем вакансиям. Далее учреждения отметили, что разрабатывается межучрежденческий проект для открытия вакансий на должности сотрудников категории общего обслуживания на местах для других организаций общей системы Организации Объединенных Наций на добровольной и взаимной основе с упором на функциональные кластеры.

#### **Рекомендация 6**

**КСР через свой Комитет высокого уровня по вопросам управления следует разработать межучрежденческую общесистемную политику, включая нормативно-правовую базу, в отношении новых контрактов и последующего вводного инструктажа новых сотрудников, принимаемых на работу в любую организацию общей системы, в целях формирования соответствующей общесистемной культуры.**

11. Учреждения системы Организации Объединенных Наций поддержали концепцию межучрежденческой общей политики в отношении новых контрактов и формирования общесистемной культуры через согласованные процедуры вводного инструктажа. Они отметили, что этот вопрос рассматривается в рамках межучрежденческих механизмов по вопросам людских ресурсов. Учреждения не считают внедрение «общей культуры» трудным делом, однако они подчеркнули, что, как отмечалось в докладе, следует признавать и сохранять самобытность каждой организации (например, культура и практика в организации, занимающейся гуманитарными вопросами, по всей вероятности, будут отличаться от тех, которые свойственны организации, занимающейся главным образом вопросами развития). Вместе с тем учреждения подчеркнули, что предстоит проделать большую работу в сфере согласования и что общая культура более успешно формировалась бы в условиях более активного согласования правил и практики.

#### **Рекомендация 7**

**КСР следует рассмотреть возможность внедрения новых схем ротации/мобильности персонала на общесистемном уровне и в целях содействия добровольному участию персонала в гуманитарной и/или миротворческой деятельности.**

12. Учреждения поддержали рекомендацию 7 как способ поощрения межучрежденческой мобильности. Они отметили, что ее осуществление могло бы потребовать проведения подразделениями, занимающимися вопросами людских ресурсов, обзора существующей практики и процедур, касающихся прав на освобождение и возвращение сотрудников, участвующих в программе мобильности на временной основе, и обзора имеющихся у руководителей возможностей замены сотрудников, которых отпускают для участия в миротворческих миссиях. Учреждения также высказали мысль о том, что в том случае, если эта рекомендация преследует цель содействия мобильности посредством создания межучрежденческого реестра квалифицированного персонала для развертывания в чрезвычайных ситуациях, то этот реестр должен был бы координироваться механизмами чрезвычайного реагирования каждой организации.

#### **Рекомендация 8**

**КСР следует рассмотреть возможность внедрения новых механизмов межучрежденческой мобильности персонала на общесистемном уровне на основе концепции общих и профильных сетей профессиональных групп.**

13. Учреждения поддержали эту рекомендацию и выразили готовность рассмотреть концепцию обмена персоналом, занимающим идентичные или аналогичные должности на одинаковом уровне в двух разных организациях в пределах конкретных категорий должностей. Хотя фактические детали внедрения нуждаются в проработке (например, в части вознаграждения и расходов на переселение, если эти две организации находятся в разных местах службы), учреждения сочли такой обмен полезным как для сотрудников, так и для организаций.

#### **Рекомендация 9**

**Руководящим органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует привлечь внимание властей принимающих стран к необходимости облегчения доступа к местным рынкам труда супругов сотрудников международных организаций посредством, в частности, предоставления им разрешений на работу или принятия аналогичных мер.**

14. Учреждения решительно поддержали содержащийся в рекомендации 9 призыв к расширению доступа на рынки труда для супругов сотрудников международных организаций. Учреждения отметили, что Италия была выбрана в качестве одного из двух мест службы для экспериментального внедрения совместного переговорного подхода, предложенного программой обеспечения занятости супругов и мобильности персонала, в отношении соглашений с принимающим правительством относительно предоставления разрешений на работу для супругов. Учреждения также отметили, что Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций была назначена в качестве ведущего учреждения для переговоров с национальными властями от имени организаций, базирующихся в Риме и Италии, касательно возможности и условий предоставления разрешений на работу для супругов сотрудников Организации Объединенных Наций. Вместе с тем учреждения также выдвинули идею о том, что директивные органы не будут иметь никаких полномочий просить отдельные государства-члены изменить свои внутренние правовые системы в соответствии с потребностями организаций системы Организации Объединен-

ных Наций, связанными с мобильностью, если не будет установлено новое международное обязательство, например, посредством изменения общих конвенций о привилегиях и иммунитетах персонала Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений. В лучшем случае директивные органы могли бы побудить принимающие страны смягчить свою внутригосударственную практику в качестве вклада в облегчение межучрежденческой мобильности или напомнить принимающим странам об этом.

#### **Рекомендация 10**

**Исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует систематически оценивать эффективность программ обеспечения баланса между работой и личной жизнью на периодической основе и включать, в частности, анализ затрат и выгод, связанных с такими программами, в их регулярные доклады о результатах работы.**

15. Учреждения положительно отозвались о приводимом в разделе IV доклада анализе вопросов, связанных с обеспечением баланса между работой и личной жизнью, при этом многие учреждения признали важность этих программ как одного из факторов мотивации сотрудников и поддержания у них чувства удовлетворенности; вместе с тем, многие учреждения провели у себя оценку политики обеспечения баланса между работой и личной жизнью, но не все учреждения поддержали или планировали включение в эти оценки анализа затрат и выгод. В связи с этим учреждения в основном приняли к сведению эту рекомендацию, однако указали, что проведение анализа затрат и выгод не будет носить прямолинейный характер и что они приветствовали бы наличие в докладе какого-то указания относительно стандартных критериев или ключевых показателей деятельности для анализа затрат и выгод, связанных с наиболее типичными программами обеспечения баланса между работой и личной жизнью.