

Исполнительный совет

Девятнадцатая сессия
Момбаса, Кения, 19 – 21 июня 2011 г.
Пункт 5(г) предварительной повестки дня

CE/90/5(g)
Мадрид, апрель 2011 г.
Язык оригинала: английский

Административные, финансовые и уставные вопросы

(г) Доклад Ассоциации персонала

1. Два года назад в Мали – через шесть лет после того, как Всемирная туристская организация стала специализированным учреждением ООН - Ассоциация персонала ЮНВТО¹ впервые была приглашена представить доклад Исполнительному совету. Секретариат уже сталкивался с новыми вызовами, одним из которых было завершение согласования его правил и процедур с правилами и процедурами общей системы Организации Объединенных Наций в соответствии с предписанием Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).
2. Процесс реформы начался в тот период, когда Секретариат возглавляло временно исполняющее обязанности руководство и новая администрация. Было объявлено о переходе от организационной структуры, деятельность которой основывается на работе отделов, к организационной структуре, основывающейся на реализации программ. Ощущался свежий этический подход к международной гражданской службе. Планка ожиданий была поднята высоко.
3. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) только выпустила свой *Обзор системы управления и административной деятельности во Всемирной туристской организации*. В своем докладе, представленном восьмидесятой сессии Совета, Ассоциация выразила свою поддержку и призвала к выполнению рекомендаций ОИГ, связанных с управлением людскими ресурсами.
4. Сегодня, когда руководство Секретариатом осуществляет новая Группа управления, Ассоциация персонала вновь пользуется этим случаем, чтобы поделиться с уважаемыми членами Совета своими идеями и затронуть ряд вызывающих беспокойство вопросов. Мы высоко ценим предоставленную нам возможность непосредственно общаться с членами Совета.
5. Некоторые рекомендации ОИГ были реализованы, другие - все еще ожидают своего решения. К числу последних относятся:
 - a) введение документа по этике для решения этических вопросов,
 - b) систематизированное описание и классификация всех существующих постов, и
 - c) введение усовершенствованной системы оценки служебной деятельности.
6. Сотрудники прекрасно осведомлены о долговременном негативном воздействии

¹ Ассоциация персонала ЮНВТО была создана в 1977 году. Она представляет около 80% сотрудников и является членом Международной федерации ассоциаций международных гражданских служащих (FICSA) с 1989 г.

глобального экономического кризиса и заявленном через систему ООН намерении государств-членов не выделять дополнительные ресурсы. Политика нулевого номинального роста взносов оказывает свое воздействие. Потенциал людских ресурсов задействован до предела. Персонал выполняет все больший объем работы при постоянно уменьшающихся ресурсах. Сокращение капиталовложений в людские ресурсы таит скрытый риск подрыва усилий по реформе, что, таким образом, может негативно сказаться на качестве предоставляемых членам услуг.

7. Однако, несмотря на предельную загрузку всех имеющихся ресурсов, хорошее и эффективное взаимодействие между персоналом и руководством играет решающую роль в процессе реформирования и реструктуризации. Во многом благодаря ему была достигнута существенная экономия средств и предоставлены высокоэффективные услуги. Были созданы совместные рабочие группы для решения таких вопросов, как:

- a) **Определение постов в новой организационной структуре:** этот вопрос вызывает особую обеспокоенность, потому что он имеет отношение к проблемам описания и реклассификации должностных функций, особенно если структура подотчетности размыта и запутана;
- b) **Обучение:** необходимо обеспечить ресурсы и возможности для карьерного роста и развития сотрудников;
- c) **«Озеленение»:** сделать то, что мы проповедуем и минимизировать свое воздействие на окружающую среду;
- d) **Аттестационные оценки:** для более качественной и своевременной оценки служебной деятельности сотрудников;
- e) **Гибкий график работы:** предоставить возможность достичь баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью;
- f) **Компенсация за сверхурочную работу:** обеспечить соответствие с Правилами персонала.

8. Ассоциация персонала пытается решить эти вопросы с администрацией, которая имеет свои приоритеты и ограниченные ресурсы. У представителей персонала также есть свои ограничения в том, что касается времени² и опыта. Задержка в работе рабочих групп огорчила многих членов персонала. Кроме того, на этом проблемы Организации не исчерпываются. Она отстает с решением таких вопросов, как:

- a) **Гендерный баланс:** речь даже не идет о том, чтобы достичь рекомендованной КМГС в 1995 году цели 50/50; до сих пор в составе старшего руководящего звена нет ни одной женщины;
- b) **Внешние сотрудники:** следует осуществлять более эффективное управление деятельностью по привлечению к работе внештатных работников во избежание ущемления интересов и отрицательного воздействия на персонал и трудовые отношения; для выполнения основных видов работы привлекать внештатных работников не следует;
- c) **Обновление Правил и положений о персонале:** включить права, такие как мобильность персонала, отпуск отцу по уходу за ребенком и признание партнерств в семейных отношениях в целях установления надбавок на иждивенцев.

9. Ассоциация персонала также прилагает усилия совместно с Администрацией для

² Ни один из представителей Ассоциации персонала не освобожден от работы полностью или частично.

решения проблем в здании штаб-квартиры, которое устаревает. Проведенная недавно властями принимающей страны оценка, свидетельствует о том, что оно не соответствует основным требованиям мер защиты и безопасности. Например, хранение документов в зоне лестничных пролетов представляет потенциальную угрозу при пожаре или других чрезвычайных ситуациях. Ассоциация надеется, что усилия по перемещению в новое здание (Дом ООН!) завершатся успехом.

10. На фоне высоких ожиданий персонал был вынужден приспосабливаться к работе в условиях сокращения ресурсов. Глубокая приверженность идеалам и принципам Организации Объединенных Наций в сочетании с полным признанием норм международной гражданской службы, привело к объединению этики убеждения с этикой ответственности.