



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
16 February 2021
Russian
Original: English

Семьдесят пятая сессия
Пункт 146 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Новый подход к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Новый подход к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте» (A/75/540/Add.1). В ходе рассмотрения доклада члены Консультативного комитета встречались в онлайн-режиме с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, датированные 15 февраля 2021 года.

II. Обзор и общие замечания

2. Генеральный секретарь представляет в своем докладе обзор усилий по обеспечению мобильности и излагает новый подход к мобильности персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций (там же, п. 1).

3. В своем докладе Генеральный секретарь напоминает, что в своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея утвердила предложение Генерального секретаря в отношении системы мобильности. Эта система была введена в действие в 2016 году. В 2017 году Генеральный секретарь приостановил введение системы мобильности, чтобы проанализировать прежние усилия по обеспечению мобильности и выработать подход, который позволил бы сформировать штат сотрудников, обладающих необходимыми навыками для работы в будущем. В 2018 году был проведен всеобъемлющий обзор усилий по обеспечению мобильности (там же, пп. 5–7). Консультативный комитет запросил, но не получил



четкого разъяснения в отношении нынешнего состояния системы мобильности, утвержденной Генеральной Ассамблеей (см. п. 9 ниже).

4. Согласно докладу Генерального секретаря, суть нового подхода к мобильности персонала заключается в том, чтобы предоставить возможности для обучения и развития навыков на рабочем месте во время работы в штаб-квартирах и в местах службы вне мест расположения штаб-квартир при одновременной поддержке развертывания персонала в различных подразделениях с учетом их потребностей и в конечном счете обеспечить сотрудников Организации навыками, необходимыми им для того, чтобы добиваться результатов в нашем все более сложном, неустойчивом и взаимозависимом мире (там же, пп. 14–17). Кроме того, новый подход призван быть перспективным и устойчивым, отражать организационные реалии и учитывать уроки, извлеченные из предыдущих усилий по обеспечению мобильности (там же, п. 13). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что этот подход направлен на устранение существовавших ранее недостатков в работе, таких как громоздкость процессов, трудности с подбором людей на должности, ограниченное распределение бремени службы в местах с трудными условиями службы и проблемы, связанные с удовлетворением разных потребностей различных подразделений Секретариата (см. также [A/73/372/Add.2](#), пп. 35–54). Комитету была также представлена таблица с кратким изложением основных различий между новым подходом и предыдущими усилиями по обеспечению мобильности (см. таблицу ниже).

Различия между новым подходом к мобильности персонала и предыдущими усилиями по обеспечению мобильности

	<i>Новый подход к мобильности</i>	<i>Предыдущие усилия по обеспечению мобильности</i>
Определение мобильности	Только географическая: с акцентом на перемещение между местами службы с трудными условиями и другими местами службы	Географическая и функциональная (мобильность, которая определяется как изменение служебного положения, связанное с изменением одного или нескольких из следующих факторов: изменением функций, обязанностей, департамента или места службы или переходом из Секретариата в учреждение, фонд или программу или обратно)
Принятие решений о переводе в другое подразделение	Принимаются в децентрализованном порядке подразделениями в рамках централизованных координационных механизмов	Принимаются в централизованном порядке
Категории персонала, на которые распространяется положение о мобильности	Это положение обязательно для новых сотрудников и факультативно для работающих в настоящее время сотрудников категории специалистов и выше (до Д-2 включительно) и сотрудников категории полевой службы. Новые сотрудники будут иметь в письмах о назначении четкое положение о мобильности, и они должны будут перевестись в другое место службы по истечении стандартного срока	Все сотрудники категории специалистов и выше (до Д-2 и включительно) и сотрудники категории полевой службы, которые достигли либо максимального срока нахождения в должности в течение второго года функционирования системы мобильности, либо минимального срока нахождения в должности и которые выразили желание принять участие в этом процессе

	<i>Новый подход к мобильности</i>	<i>Предыдущие усилия по обеспечению мобильности</i>
	назначения, который будет определяться на основе классификации мест службы по степени трудности условий службы	
Перемещение между резервами специалистов и группами должностей	В основе нового подхода лежит развитие навыков. Сотрудники принимают решение присоединиться к одному или нескольким резервам специалистов в зависимости от их профиля мобильности; таким образом, возможно перемещение между резервами специалистов и группами должностей	Резервов специалистов не было; система действовала на основе сетей должностей. Перемещение между группами и сетями должностей было затруднено, поскольку мобильность осуществлялась на основе сетей должностей
Ответственность за процесс мобильности	Подразделения при поддержке центральных кадровых служб	Управление людских ресурсов при поддержке подразделений
Мотивация для участия в процессе мобильности	Участие в процессе мобильности обязательно для новых сотрудников, поступающих на работу в Организацию; внутренняя мотивация, связанная с ростом профессионального мастерства, обучением и развитием навыков	Участие в процессе мобильности обязательно в рамках регулируемого перемещения персонала

5. В докладе Генерального секретаря предусматривается, что в соответствии с новым подходом не позднее 2060 года все сотрудники Секретариата категории специалистов, директоров и полевой службы, имеющие срочные, непрерывные и постоянные контракты и занимающие должности, подлежащие ротации, постепенно станут частью системы мобильности и будут подлежать периодическому географическому перемещению в зависимости от стандартного срока назначения в каждом месте службы. Участие в процессе мобильности будет обязательным для новых сотрудников и добровольным для работающих в настоящее время сотрудников (A/75/540/Add.1, пп. 21–23 и 43). Ввиду ожидаемого увеличения числа географических перемещений расходы на осуществление нового подхода в первоначальный период 2022–2030 годов составят, по оценкам, от 36,8 млн долл. США в 2022 году до 76,9 млн долл. США в 2030 году (там же, п. 49; см. также пп. 36 и 37 ниже).

6. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, как ожидает Генеральный секретарь, новый подход начнет применяться с начала 2022 года, что повлечет за собой финансовые последствия начиная с того же года. Комитет был также информирован о том, что Секретариат планирует разработать в 2021 году механизмы, стратегии и процедуры надзора, в том числе по таким ключевым элементам практического применения, как критерии определения не подлежащих ротации должностей, резервы специалистов, определение стандартного срока назначений, цикл мобильности и особые обстоятельства, которые будут препятствовать участию в процессе мобильности.

7. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению доклад Генерального секретаря (там же, п. 56). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, по мнению Секретариата, поскольку новый подход предусматривает использование полномочий Генерального секретаря на латеральное перемещение сотрудников по всей Организации в соответствии с

положением 1.2 с) Положений о персонале Организации Объединенных Наций, он не требует утверждения Ассамблеей.

8. Консультативный комитет вновь заявляет о своей поддержке мер по поощрению мобильности персонала (A/68/601, п. 8) и отмечает усилия Генерального секретаря по разработке такого подхода к мобильности персонала, который учитывал бы уроки, извлеченные из предыдущего опыта. Комитет отмечает, что цель подхода Генерального секретаря заключается в создании гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте в различных местах службы, и подчеркивает важность того, чтобы мобильность была ориентирована на удовлетворение организационных потребностей, прогнозируемых на основе более эффективного стратегического и оперативного кадрового планирования.

9. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея утвердила усовершенствованную систему регулируемой мобильности, предложенную Генеральным секретарем, и дала конкретные указания по ее внедрению. Комитет считает, что Генеральный секретарь должен представить Ассамблее при рассмотрении ею настоящего доклада более четкую и обновленную информацию о текущем состоянии утвержденной системы мобильности.

10. Консультативный комитет отмечает широкие масштабы подхода, который был представлен Генеральным секретарем и который охватывает весь Секретариат, рассчитан на длительный период (почти 40 лет) и потребует затрат, которые, как ожидается, более чем удвоятся — с 36,8 млн долл. США до 76,9 млн долл. США в первые восемь лет осуществления подхода. Кроме того, Комитет считает, что в настоящее время основные компоненты этого подхода остаются неопределенными или нуждаются в дополнительном анализе и разъяснении, особенно в том, что касается их потенциального воздействия на набор внешних кандидатов, подотчетности и финансовых последствий, а также соответствующих гарантий. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря проработать дополнительные ключевые элементы этого предложения с учетом замечаний и рекомендаций Комитета и представить подробный доклад для рассмотрения и утверждения Ассамблеей в ходе основной части ее семьдесят шестой сессии.

III. Конкретные аспекты нового подхода к мобильности

Практическое применение подхода

11. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что новый подход к мобильности будет основываться на простых и децентрализованных процессах, подкрепляемых процедурами и механизмами надзора, разработанными центральными кадровыми службами в целях максимального расширения масштабов и обеспечения транспарентности и последовательности применения этого подхода (A/75/540/Add.1, п. 27). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки разработают в надлежащих случаях стратегии, процедуры, механизмы надзора и технические решения, способствующие практической реализации этого подхода. Они будут также отслеживать расходы, связанные с мобильностью, и сообщать о них. Все департаменты, управления, региональные комиссии, трибуналы и полевые операции Секретариата будут осуществлять программу мобильности в

соответствии с разработанными в централизованном порядке стратегиями и оперативными руководящими указаниями. Руководители подразделений будут принимать окончательные решения о назначении сотрудников, участвующих в процессе мобильности, и будут отслеживать осуществление этого процесса на уровне подразделений и представлять соответствующие доклады.

12. Консультативный комитет был также информирован о том, что представители персонала в целом поддерживают новый подход, ключевые принципы которого были подготовлены на основе работы Рабочей группы по отбору персонала Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, созданной после проведения обзора мобильности в 2018 году.

13. **Консультативный комитет подчеркивает, что практическое применение подхода, предложенного Генеральным секретарем должно основываться на четко сформулированных и юридически обоснованных стратегиях управления, которые согласуются с руководящими указаниями и соответствующими решениями Генеральной Ассамблеи и были надлежащим образом обсуждены в ходе консультаций со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая представителей персонала. Комитет подчеркивает, что концепции, включая географические и латеральные перемещения, терминологию и параметры, связанные с мобильностью, должны быть четко определены, с тем чтобы способствовать концептуальной ясности, общему пониманию и уменьшению риска непоследовательного осуществления. Комитет считает, что Генеральному секретарю следует разработать глоссарий по вопросам мобильности и представить его в качестве приложения к его следующему докладу (см. также п. 10 выше).**

Система ключевых показателей эффективности

14. В докладе Генерального секретаря показана система ключевых показателей эффективности работы в области мобильности; эта система будет использоваться для отслеживания результатов деятельности подразделений по достижению поставленных перед ними показателей (там же, пп. 50 и 51; см. также [A/75/765](#), п. 12). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что целевые показатели мобильности для подразделений еще не разработаны и что они будут включены в договоры со старшими руководителями в целях обеспечения подотчетности. После того как новый подход начнет применяться, накопленный опыт будет использоваться для его корректировки и совершенствования. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря усовершенствовать систему ключевых показателей эффективности работы в области мобильности, с тем чтобы можно было лучше отслеживать деятельность подразделений по достижению их конкретных показателей. Комитет также рекомендует представить соответствующую информацию в следующем докладе Генерального секретаря.**

Должности, подлежащие и не подлежащие ротации

15. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что в знак признания уникальной квалификации и опыта, необходимых для выполнения узкоспециализированных функций, ряд должностей, которые, по оценкам, составляют около 20 процентов всех должностей, будут отнесены к категории должностей, не подлежащих ротации, и на них не будет распространяться положение о мобильности. Остальные должности будут считаться подлежащими ротации, и на них будет распространяться требование в отношении периодической географической мобильности ([A/75/540/Add.1](#), пп. 20 и 28).

16. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, для того чтобы должность считалась не подлежащей ротации, она в принципе должна требовать высокого или специализированного уровня знаний, опыта и квалификации в технической области и не должно быть сопоставимой должности такого же уровня в Секретариате. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления разработает ко второму кварталу 2021 года критерии для классификации той или иной должности в качестве не подлежащей ротации, а также соответствующие стратегии и оперативные руководящие указания. Департамент будет обеспечивать последовательное применение таких критериев различными подразделениями Секретариата и доведет до сведения сотрудников и руководителей окончательный список не подлежащих ротации должностей.

17. Консультативный комитет подчеркивает важность того, чтобы критерии для классификации должностей в качестве не подлежащих ротации были четко определены и могли последовательно применяться в рамках всего Секретариата. Комитет считает, что Генеральному секретарю следует включить в его следующий доклад подробную информацию об этих критериях, количестве и видах не подлежащих ротации должностей, а также об оперативных руководящих указаниях и механизмах контроля за классификацией таких должностей (см. также A/67/545, п. 84).

Обязательное и добровольное участие

18. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что требование о мобильности будет распространяться на новых сотрудников, поступающих на службу в Организацию на должности категории специалистов и выше, вплоть до уровня Д-2, и на должности категории полевой службы (A/75/540/Add.1, п. 22). Однако ныне работающие сотрудники могут участвовать в процессе мобильности добровольно и по собственному побуждению. Поэтому от нынешних сотрудников на должностях, подлежащих ротации, не будут требовать перевода в другое место службы и их нынешние условия службы не будут затронуты, если они не примут собственного решения об этом (там же, п. 23).

19. В ответ на вопрос о том, почему нынешние сотрудники могут участвовать в процессе мобильности добровольно, Консультативному комитету было сообщено, что, несмотря на положение 1.2 с) Положений о персонале Организации Объединенных Наций, когда все работающие в настоящее время сотрудники поступали на службу в Организацию, не было четкого требования о том, что на них будет распространяться политика мобильности. Однако в рамках новой системы требование мобильности будет четко указываться в объявлениях о заполнении должностей, подлежащих ротации, и в письмах о назначении (см. п. 21 ниже).

20. Генеральный секретарь указывает, что добровольное участие будет поощряться путем активизации внутренних контактов и в той части текущих собеседований на тему служебной деятельности, которая посвящена личному росту (там же, п. 39). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, хотя всем имеющим на это право сотрудникам будет в равной степени предлагаться принимать участие в системе мобильности, с учетом выводов, сделанных по итогам всеобъемлющего обзора 2018 года, особое внимание будет уделяться молодым специалистам на должностях С-2 и С-3 в целях развития навыков сотрудников младших и средних уровней, необходимых для выполнения будущих функций. Что касается стимулов для участия в процессе мобильности, то Комитет был информирован о том, что основным стимулом для применения нового подхода является его тесная связь с развитием карьеры и

повышением квалификации, поскольку мобильность сотрудников позволит расширить их опыт, навыки и знания в различных географических и организационных контекстах. По мере становления системы можно было бы рассмотреть вопрос об использовании дополнительных стимулов, например принять положение о необходимости географического перемещения для повышения по службе до уровня С-5 и выше. Комитет был также информирован о том, что новый подход к мобильности не приведет к изменению существующего пакета вознаграждения за мобильность и работу в трудных условиях, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, и что отсутствуют данные, которые позволили бы выделить какие-либо конкретные результаты введения выплат для стимулирования мобильности персонала.

21. **Консультативный комитет считает, что при рассмотрении Генеральной Ассамблеей настоящего доклада Генеральному секретарю следует представить ей более четкое обоснование необязательности участия нынешних сотрудников в процессе мобильности. Кроме того, Комитет считает, что Генеральному секретарю следует провести более тщательный анализ стимулов для добровольного участия в процессе мобильности и включить соответствующую информацию в его следующий доклад вместе с любыми конкретными предложениями и указать их финансовые последствия, когда это применимо.**

22. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что сотрудники не смогут сохранить за собой право вновь занять должность, которую они освободили после своего назначения в рамках программы мобильности, поскольку перемещения будут рассматриваться как внутренний перевод между двумя географическими точками (см. также п. 37 ниже). **Консультативный комитет напоминает, что система мобильности, утвержденная Генеральной Ассамблеей в резолюции 68/265, не предусматривает сохранения такого права, за исключением случаев прикомандирования сотрудников к учреждениям, фондам и программам Организации Объединенных Наций (см. также A/68/601, п. 62).** Комитет отмечает, что право на оставляемую должность сохраняется за сотрудниками, которые временно переводятся на другую должность; этот вопрос неоднократно обсуждался Комитетом (см., например, A/75/765, п. 11, и A/75/7, пункт 57).

Особые обстоятельства

23. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, как и в ходе предыдущих мероприятий по обеспечению мобильности, сотрудникам, находящимся в особых обстоятельствах, будет предоставлена возможность обратиться с просьбой о предоставлении исключения из положения о переводе в другую точку в ходе мероприятий по обеспечению мобильности. К числу особых обстоятельств могут относиться причины медицинского характера, веские личные обстоятельства и ситуации, отвечающие интересам Организации. Будут разработаны механизм рассмотрения просьб сотрудников об учете таких обстоятельств и подробные указания на этот счет. **Консультативный комитет подчеркивает важность того, чтобы Генеральный секретарь четко определил критерии предоставления исключений из требований в отношении мобильности и разработал механизмы и указания, обеспечивающие последовательное и транспарентное предоставление таких исключений (см. также резолюцию 71/263 Генеральной Ассамблеи, п. 31).** Комитет ожидает получения обновленной информации на этот счет в следующем докладе Генерального секретаря по данному вопросу.

Резервы специалистов

24. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что будет создана система резервов специалистов для содействия перемещению сотрудников между подразделениями и географическими точками в рамках выполнения как схожих, так и различающихся функций (A/75/540/Add.1, п. 33). Резервы специалистов будут определяться и формироваться центральными кадровыми службами, а подразделения будут подбирать должности для кандидатов на основе выстроенных в порядке приоритетности предпочтений как кандидатов, так и подразделений и будут принимать окончательные решения о назначении (там же, пп. 34 и 35).

25. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что система резервов специалистов призвана устранить недостатки предыдущих мероприятий по обеспечению мобильности за счет: а) предоставления более широких возможностей для функционального перемещения между группами должностей в рамках сетей должностей или между сетями; и б) содействия более эффективному подбору персонала на должности посредством разработки специально предназначенного для этого инструмента. Предпочтения сотрудников будут учитываться в максимально возможной степени, и в случае неудачного подбора кандидатов центральные кадровые службы будут предоставлять более подходящие варианты, с тем чтобы предотвратить любые случаи отказа сотрудников от перевода на другую должность. В случае отказа сотрудников от перевода на другую должность в их отношении будут применяться административные меры. Комитет был также информирован о том, что для обеспечения достаточного числа переводов, особенно между местами службы категорий Н, А, В и С и местами службы категорий D и E, всем подразделениям необходимо будет стать участниками одного или нескольких резервов специалистов.

26. Консультативный комитет отмечает, что резервы специалистов представляют собой новую систему управления перемещениями в рамках системы мобильности, отличную от системы сетей должностей, которая использовалась в рамках приостановленной сейчас системы мобильности (см. A/67/324/Add.1, пп. 22–24), и ее основные аспекты еще не проработаны. Поэтому Комитет считает, что необходимо дополнительно прояснить этот вопрос и что Генеральный секретарь должен представить в своем следующем докладе информацию о стратегиях, процедурах и инструментах деятельности по поддержке создания резервов специалистов, включая информацию о том, каким образом система может обеспечить достаточное число перемещений между подразделениями и местами службы, особенно между местами службы категорий Н, А, В и С и местами службы категорий D и E.

Справедливое распределение бремени службы в местах службы с трудными условиями

27. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что продолжительность пребывания на разных должностях не должна превышать двух лет в трудных, «несемейных» местах службы (D и E), если только они не утверждаются в исключительных случаях по просьбе сотрудников. Однако, как показывают данные на конец 2018 года, сотрудники категории специалистов и выше и категории полевой службы проводили в среднем 4,5 года и 6,6 года соответственно в местах службы категорий D и E¹. В соответствии с новым подходом к мобильности

¹ Для сравнения: на конец 2018 года сотрудники категории специалистов и выше проводили в среднем 8,8 года в местах службы категорий Н и А по сравнению со стандартной продолжительностью назначения в этих местах службы, составляющей 5 лет (A/75/540/Add.1, приложение III, таблица A.III.1).

особое внимание будет уделяться сотрудникам, работающим в местах службы с трудными условиями, а сотрудникам, которые провели в таких местах службы более двух лет, будет отдаваться предпочтение при переводе в зависимости от категории их места службы и их функций (A/75/540/Add.1, п. 24, и приложение III, таблица A.III.1).

28. **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает более справедливое распределение бремени службы в местах службы с трудными условиями (см. также резолюцию 68/265 Генеральной Ассамблеи, п. 4, и A/69/572, п. 86) и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе более подробную информацию о конкретном выполнении решения о планах перевода в приоритетном порядке сотрудников из мест службы категорий D и E, особенно сотрудников категории полевой службы, которые имеют более ограниченные возможности для ротации из этих мест службы.**

Вакантные должности и влияние нового подхода на набор внешних кандидатов

29. Генеральный секретарь указывает, что новый подход будет применяться только к уже заполненным должностям. Должности, которые освобождаются в связи с выходом на пенсию, прекращением службы и другими перемещениями², не будут подпадать под требование о мобильности и будут по-прежнему объявляться для заполнения и заполняться на конкурсной основе (A/75/540/Add.1, п. 19). **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает, что новый подход будет применяться только к заполненным должностям и что должности, которые освобождаются в связи с выходом на пенсию, прекращением службы и другими перемещениями, будут заполняться за счет внешнего набора персонала (см. п. 31 ниже).**

30. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, по мнению Секретариата, новый подход не скажется на внешнем наборе персонала или на общем географическом представительстве и гендерном паритете. Ожидается, что, наоборот, он будет привлекать больше внешних кандидатов, поскольку он открывает системные возможности для развития навыков и карьерного роста. Комитет отмечает, что он запросил, но не получил конкретную информацию о потенциальных последствиях для внешнего набора.

31. **Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея подтвердила принцип недопущения дискриминации внешних кандидатов (см. резолюцию 67/255 Ассамблеи, п. 54), и вновь заявляет, что внутренняя мобильность не должна негативно сказываться на усилиях по активизации деятельности Организации за счет внешних назначений (см. A/71/557, п. 95, A/70/765, п. 16, и A/69/572, п. 77). Комитет считает, что применение нового подхода повлияет на внешний набор, поскольку по мере постепенного осуществления принципа мобильности, вместо того чтобы объявлять вакансии для внешнего набора, в резерв будет включаться потенциальное большое число должностей нынешних сотрудников, которые предпочтут добровольную мобильность, и заявляет, что для определения воздействия нового подхода на внешний набор необходима более подробная информация.**

² В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что другие перемещения будут включать перевод сотрудников на другие должности того же или более высокого уровня через систему отбора кадров, в результате чего их первоначальные должности также станут вакантными. На эти должности не будет распространяться требование о мобильности — вместо этого они будут заполняться за счет набора на конкурсной основе.

Поэтому Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря дополнительно проанализировать этот вопрос и представить разъяснения в его следующем докладе наряду с информацией о конкретных гарантиях и механизмах контроля, которые обеспечили бы полное соблюдение принципа недискриминации в отношении внешних кандидатов.

Включение в программу мобильности долгосрочных должностей временного персонала общего назначения

32. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, поскольку новый подход будет охватывать латеральные и географические перемещения на срок в один год или более, в программу мобильности могут включаться долгосрочные должности временного персонала общего назначения при наличии гарантированного финансирования. **Консультативный комитет считает, что Генеральному секретарю в его следующем докладе следует уточнить критерии, определяющие понятие «долгосрочной должности», и вопрос о том, будут ли долгосрочные должности, финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения», особенно в рамках специальных политических миссий и операций по поддержанию мира, охватываться новым подходом к мобильности, а также представить информацию о том, как это отразится на расходах, связанных с применением данного подхода, и на его осуществлении.**

IV. Прогнозируемые расходы на мобильность

33. Информация о прогнозируемых расходах на мобильность на период 2022–2030 годов приводится в приложении IV к докладу Генерального секретаря. Эта информация основана на: а) прогнозируемом количестве участников мероприятий по обеспечению мобильности в период 2022–2030 годов; б) процентной доле сотрудников, которые перешли из одного департамента, отделения вне Центральные учреждения или региональной комиссии в другой департамент, отделение или комиссию, по сравнению с теми, кто перешел на работу в полевые миссии или из них, в период 2016–2018 годов; в) средней величине прямых расходов на переезд в период 2013–2018 годов; и г) структуре прямых расходов на переезд в разбивке по источникам финансирования (A/75/540/Add.1, п. 48).

34. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что в соответствии с новым подходом среднее число лет, проведенное в периферийных и периферийных местах службы, будет приведено в соответствие со стандартным сроком назначений для каждого места службы, а именно пять лет для мест службы категорий Н и А, четыре года для мест службы категорий В и С и два года для мест службы категорий D и E («несемейных» мест службы). Ожидается, что в результате сотрудники будут гораздо чаще перемещаться между периферийными и периферийными местами службы. Например, ожидается, что число перемещений сотрудников категории специалистов и выше в местах службы категорий Н и А почти удвоится. Аналогичным образом, число перемещений сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы в местах службы категорий D и E, по оценкам, соответственно более чем удвоится и утроится (там же, приложение III, пп. 8–12).

35. Также в своем докладе Генеральный секретарь указывает, что с учетом ожидаемого увеличения числа географических перемещений и других факторов прогнозируемые расходы на мобильность составят от 36,8 млн долл. США в 2022 году до 76,9 млн долл. США в 2030 году по сравнению с общими расходами на мобильность в 2018 году в размере 35 млн долл. США. На долю регулярного

бюджета, операций по поддержанию мира и добровольных и других фондов придется соответственно 30, 50 и 20 процентов прогнозируемых расходов. (там же, п. 49).

Базовый показатель

36. Что касается установления реалистичного сравнительного базового показателя, то Консультативный комитет напоминает, что он выражал ранее сомнения в целесообразности использования для этого среднегодового числа долгосрочных перемещений между местами службы, считая вместо этого, что надлежащим базовым показателем для предложений Генерального секретаря в отношении латеральной географической мобильности могло бы служить число географических перемещений, произведенных в течение предыдущего 12-месячного периода (см. [A/68/601](#), п. 26). В этой связи Комитет запросил, но не получил полную и четкую информацию о ежегодном количестве и стоимости латеральных географических перемещений в период 2014–2020 годов. Что касается долгосрочных перемещений, начатых в 2019 и 2020 годах, то Комитет был информирован о том, что данные будут получены в начале 2021 и 2022 годов, соответственно, поскольку географические перемещения подтверждаются только после того, как сотрудник проводит в том или ином месте службы целый год.

37. **Консультативный комитет не убежден в целесообразности установления предлагаемого базового показателя и в достоверности данных, представленных в контексте настоящего доклада, и вновь заявляет, что установление надежного, точного и реалистичного базового показателя, на основе которого можно было бы оценивать будущие тенденции в области мобильности и связанные с ней расходы, имеет решающее значение для надлежащего мониторинга последствий введения системы мобильности, и вновь подчеркивает важность тщательного сбора и анализа данных (см. также [A/71/557](#), п. 90, [A/69/572](#), пп. 72 и 73, и [A/68/601](#), п. 26).** Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе более четкую информацию о базовых показателях, а также полный и проверенный набор данных о количестве перемещений сотрудников в пределах мест службы и между ними и о связанных с этим прямых и косвенных расходах, включая статистическую информацию о нынешних и прошлых тенденциях и расходах, связанных с мобильностью (см. также [A/67/545](#), п. 78).

Категории персонала, на которые распространяется положение о мобильности

38. Что касается категорий персонала, на которые распространяется положение о мобильности, то включенный в доклад прогноз предполагает, что в 2022 году в процессе мобильности примут участие 20 процентов нынешних сотрудников, а к 2030 году этот показатель постепенно увеличится до 35 процентов. Прогноз был составлен исходя из числа сотрудников уровней С-2 и С-3, составляющих 40 процентов от общей численности персонала, в соответствии с показателями, которые установлены в контексте нового подхода, а также с учетом коэффициента участия в размере 15 процентов для сотрудников категории полевой службы ([A/75/540/Add.1](#), приложение III, пп. 5 и 6; см. также п. 20 выше). **Консультативный комитет считает, что во включенном в доклад прогнозе занижаются, возможно, число сотрудников, которые примут участие в процессе мобильности, и, следовательно, прогнозируемые расходы на мобильность, поскольку в прогнозе, по-видимому, предполагается, что в период 2022–2030 годов ни один из работающих в настоящее время**

сотрудников на должностях уровней С-4, С-5, Д-1 и Д-2 не примет участия в процессе мобильности.

Расходы на мобильность и соответствующие гарантии

39. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что расходы на мобильность могут покрываться за счет имеющихся ресурсов и что они будут проходить по разделу «Расходы по персоналу» в бюджетах различных подразделений. Комитет был также информирован о том, что не было издано никаких конкретных руководящих указаний, касающихся нового подхода к мобильности, при подготовке следующего бюджета операций по поддержанию мира, который будет охватывать первую половину 2022 года, когда начнется применение нового подхода (см. п. 6 выше).

40. Что касается необходимости установления гарантий и принятия мер по предотвращению эскалации расходов, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что Секретариат будет следить за внедрением системы мобильности, поддерживать систему внутреннего контроля и снижения рисков и обращать внимание Генеральной Ассамблеи на любые возникающие при этом проблемы. Комитет был также информирован о том, что в соответствии с этим подходом не предусматривается никаких ограничений или пределов в отношении числа перемещений в год.

41. Учитывая, что прогнозируется значительное увеличение расходов на мобильность, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе: а) более четкое обоснование его ожиданий в отношении того, что расходы на мобильность можно будет покрывать за счет имеющихся ресурсов; б) информацию о гарантиях в отношении числа перемещений персонала и соответствующих финансовых последствиях; и с) дополнительную информацию о распределении расходов в разбивке по источникам финансирования (см. пп. 37 и 38 выше).

42. Кроме того, Консультативный комитет считает, что с учетом масштабов деятельности, расходов и рисков, связанных с применением предлагаемого подхода к мобильности, Комиссия ревизоров должна осуществлять надлежащий надзор, в том числе посредством представления ежегодных докладов Генеральной Ассамблее.

V. Прочие вопросы

Мобильность в контексте гибкого режима работы и не зависящих от места службы функций

43. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что новый подход к мобильности персонала должен быть гибким и должен адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и формам работы Организации в будущем, в том числе к виртуальным методам работы и функциям, которые могут считаться не зависящими от места службы (A/75/540/Add.1, п. 55). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что предстоящий обзор гибкого режима работы с учетом уроков, извлеченных из крупномасштабной дистанционной работы, проделанной в результате пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19), может также включать определение не зависящих от места службы функций, которые в долгосрочной перспективе можно было бы выполнять в дистанционном формате, не привязывая их к какому-либо конкретному месту службы. Консультативный комитет подчеркивает важность применения

целостного и согласованного подхода к осуществлению стратегий управления людскими ресурсами и обращает особое внимание на то, что мобильность следует рассматривать в увязке с другими инициативами. Поэтому Комитет считает, что Генеральный секретарь должен представить в своем следующем докладе информацию о любых последствиях осуществляемых или планируемых кадровых инициатив, в том числе инициатив, связанных с гибким режимом работы и выполнением функций, не зависящих от места службы, для применения предполагаемого подхода к мобильности персонала. Комитет более подробно обсудил гибкий режим работы в своем докладе об обзоре реформы системы управления людскими ресурсами в период 2019–2020 годов и о перспективах на последующий период (A/75/765).

Межучрежденческая мобильность

44. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что новый подход к мобильности можно расширить, включив в него межучрежденческую мобильность в рамках системы Организации Объединенных Наций, как это было рекомендовано Объединенной инспекционной группой (A/75/540/Add.1, п. 32). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в настоящее время первоочередное внимание уделяется разработке и осуществлению нового подхода в рамках Секретариата. Однако со временем будут изучены возможности для межучрежденческой мобильности, особенно в тех подразделениях, в которых действуют одинаковые положения и правила о персонале, а также возможность создания для этого межучрежденческого механизма. **Консультативный комитет ожидает, что в следующем докладе Генерального секретаря о мобильности будет представлена обновленная информация о межучрежденческой мобильности, если таковая будет иметь место, в том числе о всех связанных с ней административных и финансовых последствиях, а также о ее последствиях для набора персонала (см. также п. 10 выше).**

VI. Заключение

45. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению доклад Генерального секретаря (A/75/540/Add.1, п. 56). **В настоящем докладе содержатся замечания и рекомендации Консультативного комитета (см. также п. 10 выше).**