



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
13 December 2024  
Russian  
Original: English

Семьдесят девятая сессия  
Пункт 146 повестки дня  
Объединенная инспекционная группа

## **Обзор по вопросам использования лиц, не являющихся штатными сотрудниками, и соответствующих условий контрактов 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 использования внештатного персонала и соответствующих договорных отношений в организациях системы Организации Объединенных Наций» ([JIU/REP/2023/8](#)).



## **I. Введение**

1. В своем докладе, озаглавленном «Обзор использования внештатного персонала и соответствующих договорных отношений в организациях системы Организации Объединенных Наций» (A/79/694), Объединенная инспекционная группа проводит оценку состояния политики, положений, правил, практики и процессов, связанных с использованием внештатного персонала в организациях, а также адекватности и эффективности этой политики и практики, выявляя проблемы, извлеченные уроки и передовой опыт. Цель обзора — ознакомить законодательные и/или руководящие органы и исполнительных глав организаций, участвующих в Объединенной инспекционной группе (ОИГ), с состоянием политики и практики, чтобы дать ориентиры для текущих и будущих инициатив, касающихся управления трудовыми ресурсами.

## **II. Общие замечания**

2. Организации приветствуют доклад и его выводы и выражают признательность за содержащийся в нем анализ.
3. Инспекторы в целом согласны с тем, что принципы и стандарты трудовых отношений имеют первостепенное значение, когда речь идет об использовании внештатного персонала для поддержки регулярной/основной работы организаций системы Организации Объединенных Наций. Некоторые организации также разделяют обеспокоенность тем, что наем организациями аффилированного персонала способствует созданию, главным образом по бюджетным соображениям, категории персонала «второго сорта», не получающего надлежащей защиты, льгот и пособий. Отмечается, что спектр таких механизмов, их направленность, обстоятельства и условия весьма разнообразны, что соответствует программному и оперативному разнообразию организаций системы Организации Объединенных Наций, что несколько ограничивает полезность общих рекомендаций по всем таким механизмам.
4. Хотя инспекторы не дают количественной оценки финансовых последствий предлагаемых ими рекомендаций в случае их выполнения, организации высказывают оговорки относительно потенциального увеличения бюджетных ассигнований в то время, когда среди руководящих органов наблюдается тенденция к поддержке бюджета с нулевым номинальным ростом.
5. Организации частично поддерживают предлагаемые рекомендации.

## **III. Замечания по конкретным рекомендациям**

### **Рекомендация 1**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует к концу 2025 года принять термин «аффилированный персонал» в качестве общей общесистемной номенклатуры для обозначения всех категорий держателей контрактов, которые не считаются штатными сотрудниками, и начать использовать этот термин в своих соответствующих программных документах не позднее конца 2027 года.

6. Организации частично поддерживают эту рекомендацию.
7. Некоторые организации отмечают, что, хотя совместное определение всех категорий внештатных сотрудников (например, стажеров, добровольцев

Организации Объединенных Наций, консультантов и т. д.) как «аффилированного персонала» на уровне нормативной базы может быть целесообразным, не стоит также определять их как «аффилированный персонал» на каждом уровне политики, учитывая, что эти формы работы заметно отличаются друг от друга и что следует сохранять различие на гранулярном уровне. Кроме того, предполагается, что изменение номенклатуры не повлечет за собой бюджетных последствий и не повлияет на методологию и формат составления бюджета, а также на представление бюджетов директивным органам. Наконец, многие высказывают оговорки по поводу предлагаемых сроков, отмечая, что обновление политики осуществляется в соответствии с установленными циклами и сроками.

8. Некоторые считают, что предложение об использовании общих для всей системы определений имеет чрезмерно директивный характер. Другие отмечают, что общая номенклатура не будет согласовываться с существующими методологиями определения наиболее подходящих ресурсов для удовлетворения потребностей, в том числе в случае привлечения лиц на условиях аутсорсинга, например административного персонала через агентства временного трудоустройства или отдельных экспертов через специализированные институциональные структуры.

9. Необходимо также добиться большей ясности в отношении применимости этого определения к временно командированному персоналу, находящемуся в ведении командирующих организаций системы Организации Объединенных Наций, и к персоналу, нанятому через другую организацию системы Организации Объединенных Наций и находящемуся в ее ведении.

10. Международная организация труда (МОТ) использует только контракты, обозначаемые как «консультанты» и относимые к категории «внешние подрядчики». МОТ использует контракты категории «внешние подрядчики» только в тех случаях, когда есть конкретная четко определенная задача или набор задач, которые необходимо выполнить, и результат можно рассматривать как конкретный конечный продукт (например, исследование, исследовательское задание или перевод документа), или когда поставленная задача носит консультативный или технический характер. Внешние подрядчики получают единовременную или почасовую оплату. Подобные контракты не используются в контексте текущей регулярной работы, которую работники выполняют в течение длительного времени. В МОТ не работает никакой другой внештатный или аффилированный персонал, поэтому МОТ считает, что данная рекомендация не применима к ней.

## **Рекомендация 2**

**Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 года принять следующее общее для всей системы определение всех категорий держателей контрактов, которые не считаются штатными сотрудниками: «Любое лицо, нанятое организацией системы Организации Объединенных Наций для выполнения работы или оказания услуг в течение ограниченного периода времени или в течение периода времени, связанного с конкретным проектом, и контрактные отношения с которым не регулируются письмом о назначении с учетом правил и положений о персонале соответствующей организации».**

11. Организации частично поддерживают эту рекомендацию.

12. В то время как несколько организаций поддерживают предложенный подход, хотя и не согласны с предложенным сроком его внедрения (2025 год), ряд других организаций высказывают оговорки относительно предписываемого в директивном порядке общесистемного определения для всей системы Органи-

зации Объединенных Наций. Исходя из вышеупомянутых комментариев в отношении рекомендации 1, их несогласные замечания объясняются применением разных методик определения наиболее подходящих ресурсов для удовлетворения потребностей, в том числе в случае привлечения лиц на условиях аутсорсинга, например административного персонала через агентства временного трудоустройства или отдельных экспертов через специализированные институциональные структуры.

13. Одна из организаций предложила включать не только проекты, но и задания как таковые, отметив, что не все контракты на оказание консультационных услуг можно отнести к проектам.

14. МОТ считает эту рекомендацию неприменимой в соответствии с пунктом 10 выше.

### **Рекомендация 3**

**Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует проводить периодические обзоры порядка заключения контрактов, не связанных со штатным персоналом, с целью выявления критически важных должностей, заполняемых на длительный срок с регулярным продлением контракта, с прицелом на возможное преобразование таких должностей в штатные, если позволяет бюджет.**

15. Организации частично поддерживают эту рекомендацию.

16. Несколько организаций высказались в поддержку проведения таких обзоров, хотя и с некоторыми оговорками в отношении создания штатных должностей, поскольку это будет в значительной степени зависеть от характера и предсказуемости финансирования таких должностей и не может быть гарантировано вне зависимости от результатов таких обзоров.

17. МОТ считает эту рекомендацию неприменимой, поскольку МОТ не заключает контракты с консультантами (внешними подрядчиками) для выполнения ими основных функций в течение длительного срока с регулярным продлением контракта.

18. Наконец, в соответствии с различными резолюциями Генеральной Ассамблеи внештатный персонал не может выполнять в Секретариате функции постоянного характера, что делает ненужным предлагаемые периодические обзоры условий их контрактов.

### **Рекомендация 4**

**Принимая во внимание принципы трудовых отношений, административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2026 года разработать политику или схемы социальных выплат, применимые к внештатному персоналу, выполняющему функции в течение длительного срока с регулярным продлением контракта, содержащие четкие указания в отношении осуществления.**

19. Организации не согласны с этой рекомендацией.

20. Некоторые организации отмечают, что эта рекомендация актуальна только для тех организаций, бизнес-модель которых требует, чтобы внештатный персонал выполнял функции постоянного характера.

21. Другие организации отмечают, что разработка политики/схемы льгот для внештатных сотрудников имеет финансовые последствия, которые необходимо оценивать в соответствии с бюджетными циклами и текущими бюджетными

ограничениями. Возникает вопрос о том, следует ли вообще использовать такие виды контрактов для сотрудников, выполняющих функции в течение длительного срока с регулярным продлением контракта, а также о потенциальном юридическом риске создания подкатегории сотрудников с меньшими льготами при том, что они выполняют функции в течение длительного срока с регулярным продлением контракта.

#### **Рекомендация 5**

**Руководящим и/или директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к административным руководителям, которые еще не сделали этого, с просьбой включать в свои доклады по людским ресурсам соответствующие данные и информацию об использовании внештатного персонала, такие как численность внештатного персонала, стаж работы, место работы, гражданство и пол.**

22. Организации отмечают, что данная рекомендация адресована их директивным и/или руководящим органам.

23. Многие организации уже готовят регулярные отчеты по требованию своих руководящих органов. Уже предпринимаются усилия по улучшению доступности и качества данных, при этом отмечается, что переменная «стаж работы» не вполне применима к внештатному персоналу, который часто работает на краткосрочной основе. Следует также напомнить, что спектр внештатных форм работы очень широк и может не поддаваться обобщению для целей отчетности.

#### **Рекомендация 6**

**Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не делают этого, следует учитывать информацию о внештатном персонале в своих регулярных оценках кадровой ситуации, чтобы определить эффективность и действенность своей политики и практики, касающейся использования внештатного персонала.**

24. Организации частично поддерживают эту рекомендацию.

25. Хотя большинство организаций учитывают информацию о внештатном персонале при оценке кадровой ситуации для целей кадрового планирования и организационного согласования, оценка эффективности и результативности политики — это отдельный процесс, характер которого зависит от договорных отношений между внештатным сотрудником и конкретной организацией.

#### **Рекомендация 7**

**Принимая во внимание различные организационные мандаты и разнообразие контрактов для внештатных сотрудников, а также различные оперативные условия, административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций как членам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) следует просить Сеть по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления провести обзор и установить минимальные стандарты и принципы в отношении условий контрактов для внештатных подрядчиков, обычно используемых организациями системы Организации Объединенных Наций, с целью улучшения общесистемной согласованности и гармонизации к концу 2028 года.**

26. Организации частично поддерживают эту рекомендацию.

27. Несмотря на несопоставимость политики в отношении контрактов для внештатных подрядчиков и на разнообразие соответствующих механизмов в организациях системы Организации Объединенных Наций, что отражает разнообразие мандатов, программ и оперативных моделей, несколько организаций высказываются в пользу межучрежденческого обсуждения таких стандартов и принципов в контексте механизма КСР, по мере необходимости.

---