



# World Health Organization Organisation mondiale de la Santé

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ Пункт 16.1 предварительной повестки дня  
КОМИТЕТ  
Сто первая сессия

ЕВ101/INF.DOC./5  
5 января 1998 г.

## ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АССОЦИАЦИЙ ПЕРСОНАЛА ВОЗ

1. Вопросы, поднятые представителем ассоциаций персонала ВОЗ и МАИР на сессии Исполнительного комитета в мае 1997 г., продолжают вызывать озабоченность в Организации и у ее персонала. Этими вопросами являются: трудные условия работы, отсутствие безопасности (как физической, так и психологической), отсутствие участия персонала в принятии решений, кадровая политика, глобальные вопросы, влияющие на условия занятости и оклады, вопросы страхования, а также необходимость в содействии климату доверия и взаимоуважения. В этот период большое значение имели также другие вопросы, такие как развитие и подготовка персонала, а также последствия решений Административного трибунала МОТ по апелляционным жалобам сотрудников бывшей Глобальной программы по СПИДу.

2. Отсутствие безопасности является серьезным вопросом для сотрудников во всех регионах. День глобальных действий, организованный Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) 13 ноября 1997 г., придал этому вопросу особое значение в составе причин нашей озабоченности. Безопасность имеет много граней. До нас доходят известия о случаях задержания, похищения и даже убийства сотрудников Организации Объединенных Наций при выполнении ими своих служебных обязанностей. На ВОЗ до настоящего времени не распространялись многие чрезвычайные ситуации, которые испытывали другие организации, возможно, в связи с ее репутацией как наименее политической организации в составе учреждений Организации Объединенных Наций. Тем не менее, продолжает существовать озабоченность относительно физической безопасности наших сотрудников в некоторых районах мира, и мы настоятельно призываем государства-члены не жалеть усилий для улучшения этой ситуации.

3. В то же время сотрудники во всех регионах испытывают растущее чувство отсутствия безопасности в отношении их работы. Это далеко не способствует взаимодействию и совместной деятельности; чувство беспокойства и отсутствие удовлетворенности работой в сочетании с растущей рабочей нагрузкой начинают сказываться на сотрудниках на всех уровнях и могут привести лишь к более плохой службе Организации. Проект "Кадровой политики ВОЗ" выдвигает идею небольших групп "основного персонала", дополняемых большинством "неосновного" персонала; для многих сотрудников, которые в течение многих лет преданно служили Организации, в связи с этим возникает вопрос о том, кто будет считаться "основным персоналом" с разумными ожиданиями в отношении гарантии занятости и какие критерии будут использоваться при отборе таких сотрудников.

4. Отсутствие безопасности влияет также на сотрудников Региона Восточного Средиземноморья в связи с перемещением из Александрии в Каир. Сотрудники, принятые на условиях международного набора, столкнутся с ситуацией полного переворота в результате такого перемещения, включая последствия для семейной жизни, посещения школ, работы супругов и т.д. Набранные на местах сотрудники категории общего обслуживания столкнутся

с другими проблемами, поскольку их дома находятся в Александрии, и они по-прежнему не имеют представления о том, какие средства к существованию они будут иметь в будущем. Все это усиливает чувство волнения и значительного беспокойства.

5. Ассоциация персонала ВОЗ считает вопрос консультаций с персоналом как имеющий первостепенное значение. Как это не странно, в системе Организации Объединенных Наций, которая заявляет о том, что она является борцом за права человека, можно найти много примеров полного пренебрежения работой сотрудников. Одним из серьезных нарушителей прав человека в этом отношении является Комиссия по международной гражданской службе (КМГС), которая продолжает полностью игнорировать мнения сотрудников. Это привело к бойкоту этой Комиссии со стороны ФАМГС, и этот бойкот продолжается.

6. Особую озабоченность у персонала вызывает отсутствие постоянных консультаций при разработке новой кадровой политики. Регионы сообщают, что до настоящего времени не получено никаких результатов, ни ответной реакции, которые свидетельствовали бы об учете замечаний, представленных к проекту в ноябре 1996 г. Нынешний статус этого документа четко не определен, хотя одно бюро уже внедрило некоторые положения, содержащиеся в проекте политики.

7. В рамках ВОЗ консультациям с персоналом зачастую препятствуют неразумные сроки, устанавливаемые руководством для получения комментариев по важным документам, таким как предложенные изменения к Руководству ВОЗ или к Правилам о персонале ВОЗ. Однако мы можем с удовлетворением сообщить, что в некоторых бюро система консультаций между сотрудниками и руководством значительно улучшается и свидетельствует о взаимных выгодах как для руководства, так и для персонала. Можно привести один конкретный пример в штаб-квартире, где совместная группа руководства/персонала, созданная во время вынужденного сокращения штатов в 1995 г., продолжает следить за воздействием реформ на сотрудников.

8. Сотрудники в ряде регионов призвали к большему участию в реформах в системе Организации Объединенных Наций в целом. Один регион, в частности, выразил крайнюю озабоченность по поводу воздействия консолидации на ресурсы, укомплектование штатов, уровни ответственности и полномочия для принятия решений. Следует предпринять все усилия для уменьшения озабоченности сотрудников, особенно работающих на местах, которые чувствуют, что реорганизация системы Организации Объединенных Наций проводится за их счет.

9. В настоящее время рассматривается новый проект кодекса поведения сотрудников Организации Объединенных Наций. Это вопрос является предметом острой критики со стороны сотрудников во всей системе Организации Объединенных Наций. Мы считаем, что в Организации, которая стремится принимать на работу и сохранять сотрудников самого высокого класса, нет необходимости принимать новый кодекс поведения, особенно такой, который: (1) создает предвзятое отношение к представителям персонала и их основному праву объединяться в ассоциации, демонстрировать свои намерения, работать над улучшением условий службы персонала и общаться с прессой; и (2) нарушает основное право сотрудников на конфиденциальность и личную свободу, особенно в результате включения обязательства для сотрудников и/или супругов и детей представлять финансовые отчеты.

10. Для того чтобы Всемирная организация здравоохранения могла набирать и сохранять сотрудников наивысшего возможного класса, она должна быть способной предоставить своим сотрудникам надлежащие условия работы и надлежащее вознаграждение. Усилия КМГС по уменьшению окладов сотрудников Организации Объединенных Наций в конечном счете

приведут к неспособности набирать необходимых сотрудников высокой квалификации. Увеличение окладов, наконец предоставленное в начале 1997 г. сотрудникам категории специалистов, было до смешного малым по сравнению с увеличениями окладов для сотрудников, занимающих эквивалентное положение в частном секторе. Изменения в методологии обследования окладов сотрудников общего обслуживания на местах, предложенные КМГС, имели единственную цель - сдержать рост окладов, с тем чтобы они впредь не были эквивалентными наилучшим преобладающим местным ставкам. Принцип Ноблемера и Флемминга, являющийся краеугольным камнем политики ВОЗ в отношении приема на работу, не соблюдается. Является обнадеживающим тот факт, что двум региональным бюро разрешено провести полное обследование местных окладов в 1997 г. с помощью нынешней методологии. К сожалению, недоукомплектованность и практически невыполнимая рабочая нагрузка в отделе кадров в штаб-квартире препятствовали быстрому осуществлению увеличения, которое было рекомендовано в результате одного из обследований, проведенных в середине 1997 г.

11. Продолжающийся сдвиг в сторону приема на работу сотрудников по краткосрочным контрактам, имеющих мало прав или вообще не имеющих никаких прав, ведет к потере преданности, которой обычно характеризовалась ВОЗ и за которую мы справедливо испытывали гордость. В то же время почти все бюро ВОЗ находятся в абсурдной ситуации, набирая вновь и вновь сотрудников по краткосрочным контрактам, так что в некоторых случаях общий срок их службы превышает срок службы сотрудников по срочным контрактам. Следует внимательно рассмотреть условия службы сотрудников по краткосрочным контрактам. Один из шагов в правильном направлении был предпринят в 1997 г., когда система медицинского страхования сотрудников приняла некоторых сотрудников по краткосрочным контрактам в качестве полных членов, однако гораздо больше еще предстоит сделать.

12. Сокращение численности персонала, но не программ во имя реформ привело к стрессу и чрезмерной нагрузке, что, в свою очередь, создает большую вероятность совершения ошибок, разрушения рабочих связей и потери навыков групповой работы. Уменьшение численности персонала имеет серьезные последствия для Организации в целом, для благополучия ее персонала и для успешного осуществления ее программ.

13. Результаты апелляций бывших сотрудников Глобальной программы по СПИДу (ГПС) в Административный трибунал МОТ имели серьезные последствия для Организации, четко высветив юридическую ситуацию в отношении различных видов постов и контрактов. Многих проблем можно было бы избежать, если бы своевременно были учтены мнения представителей персонала. Сотрудники ВОЗ в ряде бюро в 1995 г. пережили чрезвычайно травмирующую ситуацию вынужденного сокращения штатов. В результате решений по апелляциям сотрудников ГПС сейчас они снова оказались в ситуации следующего вынужденного сокращения штатов. Из этого вытекает один безусловный вывод о том, что необходимо пересмотреть правила, определяющие процедуру вынужденного сокращения штатов, таким образом, чтобы они применялись ко всем сотрудникам, независимо от источника финансирования.

14. Администрация, вместо того, чтобы обеспечивать адекватные ресурсы для работы, которую необходимо проделать, стала поддаваться все большему давлению со стороны государств-членов к тому, чтобы принимать на работу их граждан на посты высокого уровня, количество которых, несмотря на последнее сокращение, остается неприемлемо большим.

Сотрудники считают недопустимым, чтобы в некоторых случаях это давление превращалось в угрозы прекратить финансирование, если их требования не будут выполнены.

15. Внедрение системы вознаграждения за особые заслуги, упоминаемое во многих документах ВОЗ и КМГС в течение последнего года, вновь находится на стадии обсуждения. Персонал проявляет озабоченность относительно того, как такая система будет работать, подчеркивая, что она никоим образом не должна заменить нынешнюю систему ежегодного повышения ступеней, автоматически производимого за удовлетворительные результаты работы до достижения сотрудником высшей ступени классификации. Система вознаграждения за особые заслуги должна дополнять нынешнюю систему, а не заменять ее, и для этого следует разработать четкие принципы. В штаб-квартире создана рабочая группа с участием представителей персонала.

16. Подготовка персонала является регулярно повторяющимся пунктом в подобных заявлениях для Исполнительного комитета; наблюдаемый прогресс в этом отношении является обнадеживающим. Тем не менее, остается ряд нерешенных вопросов: какими являются намерения Организации в отношении подготовки? Увеличатся ли возможности для подготовки в будущем? Будет ли предоставляться практическая подготовка в случае и по мере необходимости, или же от сотрудников будут ожидать самостоятельной подготовки? Будет ли выделено больше денег для целей подготовки? Прием на работу консультанта в штаб-квартире для проведения обследования подготовки сотрудников ВОЗ и потребностей в отношении их развития является шагом в правильном направлении. В этой связи недавно всем регионам был направлен вопросник и с отдельными сотрудниками были проведены устные опросы. Ассоциациям персонала в некоторых бюро предложено высказать свои мнения, и эти мнения были положительно восприняты руководством. Есть надежда, что все ассоциации персонала получат такую возможность.

17. Другие вопросы, поднятые персоналом, включают:

- явную неспособность ВОЗ выполнить положения "Повестки дня по вопросам работы/семьи", составленной в 1995 г. Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ), включая положение об отпуске по уходу за новорожденными для матерей и отцов или же о таком отпуске в случае усыновления/удочерения, а также в случае чрезвычайных обстоятельств в семье;
- озабоченность в отношении социального обеспечения сотрудников, принимаемых на работу на условиях международного набора, после их возвращения в свои страны и необходимость для государств-членов принять меры для их повторного вступления в систему социального обслуживания, сопоставимую с системой, которой пользуются их коллеги в национальном контексте;
- увеличение возраста выхода на пенсию для всех сотрудников, которые того пожелают, до 62 лет, но с большими ограничениями в отношении продолжения работы вышедших на пенсию сотрудников;
- проблему сотрудников (зачастую сотрудников категории общего обслуживания), от которых требуется выполнение обязанностей должности более высокого уровня без соответствующего признания/вознаграждения.

= = =