



# World Health Organization Organisation mondiale de la Santé

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ Пункт 9 предварительной повестки дня  
КОМИТЕТ  
Сто вторая сессия

ЕВ102/INF.DOC./2  
15 мая 1998 г.

## ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АССОЦИАЦИЙ ПЕРСОНАЛА ВОЗ ПО ВОПРОСАМ, КАСАЮЩИМСЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И УСЛОВИЙ СЛУЖБЫ

К настоящей сессии Исполнительного комитета восемь ассоциаций персонала ВОЗ отдельно представили свои точки зрения и проблемы. В число общих проблем входит отсутствие гласности, особенно при найме и отборе персонала, негарантированность сохранения рабочих мест, система оценки, различные виды краткосрочных контрактов и связанные с ними злоупотребления, назначения на ограниченный срок, безопасность персонала на местах, притеснение и преследование, отсутствие роста окладов сотрудников категории специалистов, прием на работу пенсионеров и процесс консультации. Ассоциации персонала полагают, что администрация предпримет необходимые усилия по незамедлительному решению этих вопросов.

### АФРИКА

1. Региональное бюро для стран Африки охватывает большое число страновых бюро и программ, осуществляемых на местах. Многие из бюро представителей ВОЗ недостаточно укомплектованы и располагают ограниченными ресурсами. Необходимо улучшить подбор и назначение представителей ВОЗ и их сотрудников, а также сотрудников на местах, поскольку в действующих процедурах не всегда учитываются реальные потребности стран назначения. Сотрудники АФРО считают, что можно сделать гораздо больше для улучшения мобильности персонала в рамках Региона и бюро.
2. Основная проблема заключается в злоупотреблениях, связанных с временными контрактами на всех уровнях, включая управление. Это именно та область, которая требует неотложного и тщательного рассмотрения.
3. Региональное бюро было переведено в Хараре до разрешения местных проблем в Конго. Персоналу пришлось приспособливаться к ситуации гражданских беспорядков и вынужденного перемещения Регионального бюро. Многие сотрудники потеряют работу не по своей вине. Мы обращаемся с просьбой к правительству новой принимающей страны проявить гибкость и понимание проблем сотрудников, взятых на работу по местному найму в Браззавиле, и позволить ВОЗ сохранить как можно больше таких сотрудников в Хараре.

## СТРАНЫ АМЕРИКИ

4. Необходимо проводить более открытую кадровую политику, особенно в вопросах найма на работу и классификации должностей. Сотрудники должны знать о системе поощрений и обладать лучшими возможностями продвижения по службе. Срочно требуются основополагающие принципы для решения возрастающей проблемы, связанной с притеснением на рабочих местах.

5. Сотрудники Регионального бюро для стран Америки хотели бы также иметь доступ к "Омбудсману" для обсуждения некоторых вопросов и разрешения конфликтов до того, как они превратятся в серьезные проблемы. В настоящее время только штаб-квартира, Европейское региональное бюро и МАИР располагают доступом к "Омбудсману".

6. Персонал обеспокоен также наличием различных типов контрактов, которые используются в настоящее время, поскольку иногда за равный труд сотрудники получают разное вознаграждение. Возникают определенные недоразумения также в отношении классификации постов, процедур, связанных с выплатой зарплаты и применением правил для персонала. Найм сотрудников на регулярной основе слишком зависим от бюджетных ограничений.

7. Использование системы оценки, связанной с эффективностью какого-то проекта, и в особенности ее воздействия на классификацию постов, также вызывает определенную озабоченность.

8. Неприемлемыми представляются также попытки Комиссии по международной гражданской службе провести сокращение окладов категории сотрудников общих служб, а также их пенсий с помощью особой методологии.

9. Сотрудники ПАОЗ/АМРО призывают ВОЗ увеличить число сотрудников Организации, которые охватываются страхованием на случай чрезвычайных обстоятельств в стране, и предлагают обеспечить более широкое распространение соответствующих разделов руководства по безопасности, с тем чтобы информация по вопросам о том, как действовать в чрезвычайной ситуации, была доступна для всех.

## ЮГО-ВОСТОЧНАЯ АЗИЯ

10. Сотрудники в Бюро для стран Юго-Восточной Азии сильно озабочены по поводу последствий предлагаемого изменения в выделении ассигнований. Если они будут проведены в жизнь, то программа ВОЗ в Юго-Восточной Азии подвергнется неблагоприятному воздействию. Как следствие, мы опасаемся, что произойдут сокращения штата. При таком сценарии заветная цель здоровья для всех может не увидеть дневного света, по меньшей мере, в этой части Земного шара, на которой проживает одна четверть мирового населения.

11. Мы не против реформ, но против стремительных перемен, которые не только снижают роль ВОЗ в некоторых регионах, но также лишают сотрудников средств к существованию. В Регионе ЮВА руководство уже приняло в одностороннем порядке решение заморозить определенные посты, перевести на менее квалифицированную работу некоторых старших сотрудников категории общего обслуживания и урезать пятилетние контракты до двух лет.

Это является демотивирующим фактором для сотрудников, которые уже и так деморализованы.

12. Ассоциация неоднократно занимала позицию, заключающуюся в том, что вышедших на пенсию сотрудников не следует повторно принимать на работу; если же это абсолютно необходимо, то это должно делаться на очень избирательной основе.

13. Мы настаиваем на пересмотре процесса апелляции и на изменении правил таким образом, чтобы (1) сотрудники, не согласные с решениями Регионального директора, могли их обжаловать непосредственно у Генерального директора, и (2) те, кого затрагивает решение Генерального директора, могли обращаться напрямую в Административный трибунал МОТ.

## ЕВРОПА

14. Ассоциация персонала ЕРБ призывает государства-члены обратить внимание на процедуры, связанные с сохранением сотрудниками ВОЗ своих гражданских и социальных прав в соответствующих странах таким же образом, как это осуществляется в отношении представителей европейских наций, которые работают для Европейского союза и его учреждений.

15. Регулярно поступают также сообщения о похищении и даже убийстве сотрудников Организации Объединенных Наций при исполнении ими своих служебных обязанностей. Европейская ассоциация персонала указывает на то, что в случае чрезвычайных ситуаций должны быть обеспечены равные права на эвакуацию как для служащих по международному найму, так и для тех, кто работает по местному найму. Мы не можем согласиться с тем, что жизнь сотрудников на международной основе является более ценной, чем жизнь сотрудников, нанятых на местах, - те и другие являются работниками Организации. Хотя до настоящего времени сотрудники ВОЗ не страдали от серьезных нарушений своих прав в районах, где имели место гражданские беспорядки, мы призываем государства-члены уделить внимание этому вопросу.

16. Неуверенность в сохранении своего рабочего места в сочетании с растущими запросами и нереальными рабочими нагрузками, бесконечные краткосрочные контракты для временных сотрудников, отдельные из которых проработали в Организации больше лет, чем некоторые из постоянных сотрудников, приводит в результате к отсутствию удовлетворения от выполняемой работы и вызывает ощущение отсутствия перспективы. Такое положение дел может лишь наносить ущерб работе ВОЗ. Мы верим, что решение проблемы можно найти в рациональном планировании, передовом мышлении и системе двухгодичных контрактов. Рабочие условия для краткосрочного персонала, который имеет очень мало прав, не стимулируют лояльности - характерного качества, которым мы всегда так гордились.

17. У нас вызывает озабоченность ухудшение условий работы и получаемого вознаграждения для сотрудников, относящихся как к категории специалистов, так и к категории общего обслуживания. Должностные оклады и надбавки к окладам сотрудников категории специалистов перестали быть конкурентоспособными. Изменения в методологии рассмотрения местных должностных окладов в категории общего обслуживания, предложенные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, имеют единственную цель - сдерживать рост должностных окладов, чтобы они перестали быть эквивалентными

"наилучшим преобладающим ставкам". Такие краеугольные камни политики ВОЗ в области найма, как принципы "Ноблемера" и "Флемминга", не принимаются более во внимание.

## ВОСТОЧНОЕ СРЕДИЗЕМНОМОРЬЕ

18. Принцип консультации с персоналом также должен использоваться на практике. Случаи откровенного игнорирования того вклада, который вносят сотрудники, распространяется также и на Международную комиссию по гражданской службе, которая очень долго не обращала внимание на позицию, занятую персоналом, что привело к бойкоту данной Комиссии FICSA. Другим примером может служить игнорирование точки зрения персонала в связи с планом о переводе Средиземноморского регионального бюро ВОЗ из Александрии в Каир, что, вне сомнения, отразится на жизни и служебном положении приблизительно 300 сотрудников категории общих служб на среднесрочных контрактах и временном персонале. Приемлемые условия для их перемещения, как представляется, чрезвычайно важны для Организации и ее государств-членов, если они стремятся к тому, чтобы осуществление программ проходило столь же эффективно, как ранее. В случае ухода сотрудников, обладающих необходимым опытом работы, значительная часть того организационного опыта и потенциала, которым располагает Организация и который нелегко восстановить, будет утрачен.

19. Результаты промежуточного обзора окладов категории сотрудников общих служб, проведенные Средиземноморским региональным бюро в июне-июле 1997 г., все еще неизвестны, что задерживает рост уровней окладов сотрудников названной категории.

20. В Средиземноморском региональном бюро работа Ассоциации персонала осуществляется на общественной основе. Руководство Бюро не выделяет персоналу времени для работы в этом направлении; здесь не выплачивается каких-либо субсидий на мероприятия, проводимые Ассоциацией персонала. Ассоциация персонала не располагает приличным помещением для работы, что не позволяет работать без помех или проводить консультации с персоналом. Штаб-квартире следует призвать руководство Организации обеспечить необходимое время, субсидии и условия для работы Ассоциации персонала в нормальном режиме. Отдельному рассмотрению подлежат также все попытки помешать работе представителей Ассоциации персонала.

## ЗАПАДНАЯ ЧАСТЬ ТИХОГО ОКЕАНА

21. Вопрос, касающийся большинства азиатских стран, заключается в разорительных девальвациях азиатской валюты по отношению к доллару США. Финансовая ситуация в этих странах, особенно на Филиппинах, в Индонезии, Таиланде и Индии, остается чрезвычайно изменчивой. Большая озабоченность выражается по поводу неблагоприятных последствий утраты местными валютами покупательной способности и влияния этого на должностные оклады сотрудников категории общего обслуживания. Более крупная проблема на самом деле заключается в катастрофических последствиях для пенсий сотрудников категории общего обслуживания в странах с неконвертируемыми валютами.

22. Необходимо немедленно найти специальные меры для ослабления некоторых негативных воздействий валютных кризисов на местные должностные оклады. Страны в других регионах, таких как ЮВА, АФР и ВСР, сталкиваются с аналогичными проблемами.

23. Сотрудники Региона Западной части Тихого океана испытывают беспокойство по поводу предложений о выделении ресурсов и надеются, что их последствия будут тщательно взвешены.

#### МЕЖДУНАРОДНОЕ АГЕНТСТВО ПО ИЗУЧЕНИЮ РАКА

24. Ввод в действие ограниченных, невозобновляемых контрактов вызывает значительное беспокойство среди сотрудников в Лионе, которые считают, что такие контракты пагубно скажутся на будущем Организации.

25. Политика МАИР в области кадровых ресурсов, как было недавно представлено их Управляющему совету, также вызвала сильную реакцию среди сотрудников, поскольку она исходит из того, что сотрудники преклонного возраста обладают меньшей квалификацией, чем молодые люди, которых можно было бы нанять на работу, если бы сотрудники МАИР так долго не задерживались на своих местах. Кроме того, эта политика подразумевает, что, в частности, сотрудники категории общего обслуживания, находящиеся в определенном возрасте, перестают обладать необходимыми техническими навыками, и, таким образом, работают с меньшей производительностью. На недавнем общем собрании Ассоциации персонала сотрудники в большинстве своем проголосовали в поддержку резолюции протеста.

26. Сотрудники МАИР испытывают беспокойство по поводу новой системы оценки работы. Предлагаемая новая форма необоснованно усложнена, и, таким образом, ее очень сложно правильно заполнить. В отношении многих сотрудников предлагаемая форма не позволит провести оценку фактически выполняемой ими работы, в частности, если она отличается от описания поста, что случается достаточно часто. Отчетность о какой-то конкретно выполненной работе имеет сомнительную ценность, при этом неясно, как она будет использоваться. Сомнения возникают и по поводу того, позволит ли новая форма обеспечить надлежащую оценку сотрудников или улучшить существующую систему оценки их служебной деятельности.

#### ШТАБ-КВАРТИРА

27. Сотрудники в штаб-квартире продолжают испытывать обеспокоенность в отношении числа высокопоставленных назначений при незначительном уровне или отсутствии гласных процедур отбора и продолжают работать по созданию более открытого и справедливого процесса отбора. До сих пор отсутствует четкая политика в вопросах обучения и профессионального роста, хотя и то и другое в настоящее время подвергается рассмотрению.

28. Существует также определенная обеспокоенность по поводу усилий, направленных на введение оплаты в зависимости от эффективности труда, когда есть четкое свидетельство того, что большинство сотрудников выступают против системы признания заслуг, основанной на денежном вознаграждении. Действительно, большинство компаний, которые ввели оплату в зависимости от эффективности труда в 1980-х годах, обнаружили, вопреки ожиданиям, что оплата в зависимости от эффективности отрицательным образом сказывается на желании работать лучше.

29. Растущее число временных сотрудников также вызывает определенное беспокойство, и это отмечается во всей Организации. Продление срока службы сотрудников сверх официального пенсионного возраста, а также найма на работу вышедших на пенсию

сотрудников для выполнения повседневной работы свидетельствует об отсутствии надлежащего плана комплектования кадрами и неадекватности в вопросах замещения должностей. Существует насущная потребность в разработке руководящих принципов по найму на работу сотрудников, уже вышедших на пенсию.

## ВЫВОДЫ

30. Ассоциации персонала испытывают чувство гордости, представляя сотрудников ВОЗ. В этот период полного возрождения те ценности, на которых зиждется репутация ВОЗ и ее ведущая роль, вновь пересматриваются для двадцать первого века. Мы с надеждой ждем нового руководства и обещаем нашу поддержку новому Генеральному директору для той работы, которая должна быть проделана с целью вдохнуть новую жизнь в мировое здравоохранение.

= = =