



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
СТО ШЕСТАЯ СЕССИЯ
Пункт 6 повестки дня

EB106/INF.DOC/1
19 мая 2000 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ по вопросам кадровой политики и условий службы

1. Ассоциации персонала ВОЗ, МАИР и Программы борьбы с онхоцеркозом выражают признательность за возможность выступить перед Исполнительным комитетом, чтобы описать ход работы после Сто пятой сессии Исполнительного комитета (январь 2000 г.) и обратить его внимание на некоторые ключевые области, вызывающие обеспокоенность персонала.

РЕФОРМА КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ

2. Ассоциации персонала с удовлетворением восприняли конкретные шаги, предпринятые Генеральным директором, для содействия реформе управления кадровыми ресурсами. Ассоциации персонала принимают активное участие в этом процессе, который привел к согласованным рекомендациям по таким вопросам, как продолжительная работа сотрудников по краткосрочным контрактам и контрактная политика обеспечения высоких стандартов посредством сохранения, приема на работу и мотивации высококвалифицированных сотрудников.

3. После проведения последнего совещания Глобального совета персонала/руководства в Женеве в июне 1999 г. были сделаны рекомендации об упорядочении приема на работу сотрудников по краткосрочным контрактам для назначений только на 11 месяцев. Ассоциации персонала оказали значительное содействие этому процессу через Целевую группу по реформе кадровых ресурсов, созданную Генеральным директором в августе 1999 года. Рабочая группа решила, что необходимо принять конкретные меры для улучшения положения давно работающих по краткосрочным контрактам сотрудников и что руководители должны быть более подотчетны за прием на работу сотрудников по краткосрочным контрактам. Одним из предложений по уменьшению этой несправедливости, которое получило широкую поддержку, было предложение о переводе давно работающих по краткосрочным контрактам сотрудников на должности со срочными контрактами посредством отбора в результате внутреннего конкурса, если выполняемые функции по-прежнему являются необходимыми по истечении 11 месяцев.

ВОПРОСЫ, ОСТАЮЩИЕСЯ НЕРЕШЕННЫМИ

4. Несмотря на положительные результаты, достигнутые под руководством д-ра Брутландт, ассоциации персонала по-прежнему разделяют серьезную озабоченность относительно некоторых нерешенных вопросов, таких как повторный прием на работу пенсионеров, предвзятое отношение к представителям персонала, политика Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в отношении условий работы и непоследовательное выполнения правил во всей Организации.

5. Ассоциации персонала понимают, что Организация может повторно принимать на работу долго проработавших сотрудников после их выхода на пенсию, с тем чтобы использовать их квалификацию и опыт. Тем не менее, продолжающееся нарушение политических решений, принятых Кабинетом в декабре 1998 г., оказывает отрицательное воздействие на Организацию, развитие кадровых ресурсов и, прежде всего, на настроение сотрудников, особенно в связи с тем, что некоторые контракты нечетко излагают полномочия, дублируют обязанности уже работающих сотрудников и не дают последним возможности иметь те же исполнительные полномочия. Ассоциации персонала уже предложили, чтобы этот вопрос был решен посредством увеличения возраста выхода на пенсию для всех сотрудников, которые этого желают, до 62 лет, но при одновременном большем ограничении на повторный прием на работу вышедших на пенсию сотрудников.

6. Ассоциации персонала выражают серьезную озабоченность по поводу того, что их права не реализуются одинаково во всей Организации. Ассоциация персонала Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья по-прежнему сталкивается со многими трудностями, пытаясь выполнить основные обязанности, требуемые полномочиями Организации, однако с ней не консультируются по вопросам персонала. В ряде случаев даже их просьбы об участии представителя персонала в совещаниях Федерации ассоциаций международных гражданских служащих не получили поддержки или содействия со стороны этого Регионального бюро. Предвзятое отношение к представителям персонала достигло в этом Региональном бюро недопустимого уровня и приобрело такие масштабы, что создается угроза профессиональной карьере представителей персонала.

7. В соответствии с рекомендациями, сделанными Глобальным советом персонала/руководства в июне 1999 г. в отношении предвзятого отношения и запугивания, ассоциация персонала в Европейском региональном бюро организовала курс по разрешению конфликтов (Копенгаген, 6 и 7 апреля 2000 г.), в конце которого участники составили проект документа для разработки политики ВОЗ по борьбе с предвзятым отношением. Этот документ даст преимущества штаб-квартире и другим региональным бюро.

8. Существует также понимание того, что в прошлом слишком мало времени и денег затрачивалось на развитие и подготовку кадров и что для Организации важно инвестировать в свои кадры, с тем чтобы достичь целей, поставленных Генеральным директором.

9. Недавние структурные и организационные изменения в рамках процесса реформ продемонстрировали значение содействия взаимному доверию между сотрудниками и администрацией. Регулярные консультации и выделение адекватных ресурсов для представительства персонала имеют важное значение для укрепления партнерства между сотрудниками и администрацией. Такой процесс консультаций и диалога постепенно сложился в штаб-квартире, и мы с удовлетворением отмечаем, что этот процесс быстро набирает темпы. Ассоциации персонала проявляют приверженность тесному сотрудничеству посредством улучшения информированности об их работе и содействия реформам ВОЗ, усиливая тем самым процесс консультаций и устанавливая доверительные и конфиденциальные связи.

ФЕДЕРАЦИЯ АССОЦИАЦИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

10. Несмотря на то, что система Организации Объединенных Наций рекомендует применять принципы Ноблемера и Флемминга¹ в отношении условий работы и вознаграждения, КМГС продолжает игнорировать саму основу этого принципа и мнения персонала, выраженные через Федерацию.

11. Кроме того, метод КМГС для расчета стоимости жизни в некоторых местах службы, таких как Копенгаген, делает трудным прием на работу сотрудников категории специалистов наивысшей квалификации, которая ожидается от сотрудников Организации Объединенных Наций. Имеется ряд примеров, когда возможные кандидаты отказывались от должностей в Европейском региональном бюро, как только им становились известными финансовые условия. Ассоциации персонала уже выражали свое несогласие посредством бойкота КМГС. Они также выражают глубокую озабоченность по поводу того, что нынешняя политика КМГС может препятствовать усилиям ВОЗ по реформированию ее политики управления в области кадровых ресурсов. Ассоциации персонала призывают Генерального директора вмешаться путем передачи информации об озабоченности Федерации в соответствующие руководящие органы Организации Объединенных Наций.

12. На пятьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в декабре 1999 г. Генеральный секретарь предложил повторно изучить полномочия и функции КМГС. В резолюции 54/238 Генеральная Ассамблея в принципе согласилась с необходимостью повторного изучения, но не приняла сроки и условия, предложенные Генеральным секретарем, и потребовала от него доклад, содержащий соответствующие факты в поддержку этого повторного изучения.

¹ Принципы Ноблемера и Флемминга лежат в основе установления окладов для сотрудников категории специалистов и более высоких категорий, а также для сотрудников категории общего обслуживания. И в том, и в другом случае они должны обеспечивать конкурентоспособность. Принцип Ноблемера состоит в том, что международная гражданская служба должна иметь возможность принимать на работу сотрудников, в том числе самых высокооплачиваемых, из всех государств-членов Организации Объединенных Наций. Применение этого принципа осуществляется путем ссылки на национальную гражданскую службу с наивысшими уровнями оплаты труда. Согласно принципу Флемминга оклады для сотрудников категории общего обслуживания устанавливаются в результате периодических обследований наилучших преобладающих местных условий.

13. Ассоциации персонала ВОЗ предлагают государствам-членам поддержать предложения, представленные Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций и административными органами для реформы КМГС. Эта реформа даст возможность Комиссии после 25 лет ее существования стать лучше подготовленной к решению новых задач.

* * *

14. Ассоциации персонала вновь подтверждают, что они продолжают содействовать наилучшей практике, защищать права сотрудников и обеспечивать единообразное применение правил и положений о персонале во всей Организации. Они также подчеркивают значение продолжения процесса консультаций, начатого Генеральным директором, и заверяют государства-члены в том, что они привержены достижению общих и конкретных целей Организации.

= = =