



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто одиннадцатая сессия
Пункт 8.3 предварительной повестки дня

EB111/INF.DOC./3
30 декабря 2002 г.

Выступление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Господин Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, Генеральный директор, региональные директора, коллеги,

1. Мне доставляет удовольствие сделать от имени ассоциаций персонала ВОЗ и МАИР это заявление для Исполнительного комитета. Мы живем в постоянно меняющемся мире, что вызвано как естественными явлениями, так и поведением человека. Многие из этих изменений являются прямым вызовом для ВОЗ в плане роли и мандата Организации. Парадокс состоит в том, что перед лицом возрастающих вызовов и усложняющихся задач, на которые должна реагировать Организация, ресурсы, находящиеся в ее распоряжении для ответа на эти вызовы, все более сокращаются. Это серьезно сказывается на людях, от которых зависит выполнение Организацией своего мандата в мире. В это непростое время ВОЗ необходимы увлеченные люди для выполнения ею миссии, невзирая на обстоятельства. Кадры ВОЗ состоят из высокопреданных своему делу мужчин и женщин, представляющих как технический персонал, так и персонал поддержки, которые готовы, куда бы их ни командировали, решать проблемы и выполнять работу даже с риском для жизни. Я выступаю сегодня перед вами от лица этих преданных делу мужчин и женщин.

2. Предыдущий год ознаменовался достижениями и реализацией мер по решению некоторых проблем, на которые мы неоднократно обращали ваше внимание прежде. Мы с удовлетворением констатируем создание в штаб-квартире **Структуры по координации вопросов безопасности**, призванной повысить безопасность и защищенность персонала, что свидетельствует о том, что Организация признает важность обеспечения безопасности своего персонала, особенно на местах. В результате обучения с целью повышения информированности в вопросах безопасности стала улучшаться координация безопасности как на местах, так и в различных местах службы. Хотя это всего лишь начало и еще многое предстоит сделать, особенно для нашего персонала на местах, меры, принятые с целью координации безопасности, явились крупным шагом вперед. Мы ожидаем принятия конкретных мер по улучшению положения наших коллег на местах, особенно в зоне опасности.

3. **Управление людскими ресурсами.** В настоящее время претворяется в жизнь реформа управления людскими ресурсами. Мы настоятельно призываем руководство выполнять свои обязанности перед персоналом. В этой связи необходимо решить ряд проблем, о которых мы хотели бы здесь напомнить: это интеграция программы

вознаграждения и одобрения, профессиональные оклады, развитие продвижения по службе, обучение, прием на работу пенсионеров, система организации и развития служебной деятельности, проект обеспечения профессиональных качеств и управление конфликтами.

4. Неотъемлемым элементом реформы управления людскими ресурсами является программа вознаграждения и одобрения. Мы с энтузиазмом ожидаем от руководства шагов по рекомендациям группы по вознаграждению/одобрению, которая была им создана для решения этой проблемы. Хотя Организация многое сделала для повышения уровня людских ресурсов, должны существовать адекватные формы признания профессиональных качеств и вклада.

5. Мы также с удовлетворением отмечаем рекомендацию Международной комиссии по гражданской службе восстановить общий уровень расхождения между шкалами чистого вознаграждения Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатов Америки до 115. Мы считаем чрезвычайно важным вопрос об окладах сотрудников категории специалистов и приветствуем включение в повестку дня следующей сессии Комиссии обзора заработной платы и льгот.

6. **Развитие продвижения по службе сотрудников категории специалистов и общего обслуживания.** Качество Организации определяется работающими в ней людьми. ВОЗ должна иметь возможность не только привлекать лучшие кадры, но и удерживать их. Лиц, стремящихся служить обществу, невзирая на личную выгоду. Для достижения этой цели необходимо обеспечить в Организации в неотложном порядке надлежащее развитие продвижения по службе. Это позволит ВОЗ воспользоваться исключительными познаниями сотрудников в области внутреннего функционирования и процедур Организации. Ассоциации персонала приветствуют тот факт, что на последнем заседании Глобального совета персонала/руководства Организация взяла на себя обязательство улучшить развитие продвижения по службе и будет внимательно следить за ходом этой инициативы. При появлении вакансий руководству следует всерьез рассматривать внутренние кандидатуры.

7. Как и в предыдущих случаях, ассоциации персонала хотят обратить ваше внимание на судьбу сотрудников категории общего обслуживания. Сотрудники категории специалистов могут командироваться и переводиться в различные места службы и, таким образом, лишь сотрудники категории общего обслуживания могут выступать в роли живых носителей истории программ ВОЗ. Двумя конкретными шагами, способными открыть для сотрудников категории общего обслуживания дополнительные возможности в служебном продвижении, являются отмена географического критерия, по крайней мере, в отношении постов уровня Р.1 и Р.2, и введение в региональных бюро национальных постов категории специалистов. Эти меры позволят нанятым на местах сотрудникам продвигаться по служебной лестнице.

8. Следует особо отметить, что подобные усилия впишутся в тенденцию, намеченную Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в его недавнем докладе Генеральной Ассамблее, где он решительно поддержал улучшение перспектив служебного

роста сотрудников категории общего обслуживания, признал необходимость достижения гендерного равновесия между сотрудниками категории специалистов, занимающих высшие посты, и рекомендовал увеличить ресурсы для обучения персонала¹.

9. **Обучение.** Подобно любым другим ресурсам, людские ресурсы нуждаются в пестовании. И действительно, в такой основанной на знаниях организации, как ВОЗ, обучение имеет решающее значение для сохранения нашими сотрудниками своего конкурентного преимущества и эффективности. Хотя руководство продемонстрировало признание этих потребностей, начав процесс выявления потребностей в области обучения и поручив в некоторых региональных бюро региональной группе изучить потребности в области обучения, существует острый дефицит финансовых ресурсов для выполнения рекомендаций, вытекающих из этих исследований.

10. **Прием на работу пенсионеров.** Мы с разочарованием констатируем продолжающуюся практику приема на работу пенсионеров. Мы полагаем, что установленное для сотрудников требование выхода на пенсию по достижении определенного возраста преисполнено здравого смысла, и мы призываем руководство соблюдать этот принцип. Практика найма пенсионеров часто является следствием nepотизма и влияет на моральное состояние сотрудников, которые продолжают работать; в частности, она часто затрудняет продвижение по службе работающих.

11. **Организация и развитие служебной деятельности.** Эта система была введена в связи с необходимостью более объективной оценки работы сотрудников. Ассоциации персонала приветствуют систему оценки результатов деятельности персонала по фактически выполняемой работе. Однако существует необходимость в укреплении и расширении применения системы. Результаты применения этой системы должны увязываться с продвижением по службе, дальнейшим обучением, служебной переориентацией и развитием продвижения по службе с учетом общего планирования и развития людских ресурсов в Организации.

12. **Проект обеспечения профессиональных качеств.** Ассоциации персонала приветствуют развертывание проекта обеспечения профессиональных качеств в порядке глобальной инициативы. Развитие основных и управленческих качеств представляют сферу, в связи с которой ассоциации персонала уже давно высказывают свою озабоченность. Что касается основных навыков, то хорошо известно, что многие сотрудники Организации выполняют свои обязанности на значительно более высоком уровне, чем ожидается от них, в соответствии с их установленным кругом ведения. Эти уровни навыков должны признаваться и вознаграждаться. Мы твердо убеждены в том, что проект обеспечения профессиональных качеств демонстрирует то, что мы давно подозревали: высокий уровень основных профессиональных качеств сотрудников, которые слишком долго не вознаграждаются. Что касается управленческих навыков, то ассоциации персонала давно критически высказываются о том, что сотрудники данной Организации страдают из-за неадекватного и неэффективного поведения руководства.

¹ Документ A/57/387.

Ассоциации персонала будут с интересом наблюдать за развитием этой новой инициативы, в которой они надеются принять участие.

13. **Урегулирование конфликтов и работа с жалобами.** Мы приветствуем высказывания Генерального секретаря о совершенствовании системы внутреннего правосудия и призываем установить более простые процедуры предотвращения и урегулирования конфликтов внутри Организации. В частности, мы обращаем ваше внимание на одну из проблем, обозначенных инспекционной группой и касающейся надлежащих правовых консультаций и представительства сотрудников, которые поставлены в этом отношении в неблагоприятное положение по сравнению с руководством, которое может опираться на правовые и административные службы различных организаций. В конфликте реальных победителей не существует. Мы надеемся, что наступит такой день, когда система правосудия в системе Организации Объединенных Наций изживет себя, поскольку между руководством и сотрудниками существует полная гармония, опирающаяся на взаимное уважение и взаимное доверие.

14. Генеральный директор приступила к осуществлению в Организации существенных реформ. Мы рады констатировать, что часть ее реформ была претворена в жизнь в то время, когда она находилась на своем посту. Она обязалась найти решение проблемы долгосрочных псевдовременных сотрудников в штаб-квартире, и мы рады заявить, что эта проблема, наконец, решается. Ее преемник должен быть способен не только продолжить эти реформы, но и укрепить принципы, неизменно декларируемые на этом форуме.

15. В частности, ассоциации персонала приветствуют создание Глобального совета персонала/руководства, инициированное в период исполнения ею своих полномочий. Этот важный орган позволил развиваться диалогу и консультациям между администрацией и персоналом. На заседании Совета в июне 2000 г. было представлено предложение по процедурам проведения переговоров. На следующем заседании Совета в марте 2003 г. ассоциациями персонала будет представлено пересмотренное предложение с целью развития плодотворного партнерства между двумя сторонами, которые, мы надеемся, станут рассматриваться как равноправные и будут обсуждать общие задачи на благо сотрудников и Организации.

16. Д-р Брундтланд не высказала намерения вновь баллотироваться на выборах. В будущем году будет избран новый Генеральный директор. Для кандидатов, имеющих наибольшие шансы на успех, показателем лидерства является создание среды, в которой добросовестность исходит сверху и прирастает снизу. Задача состоит в том, чтобы создать корпоративную культуру, стимулирующую и вознаграждающую как добросовестность, так и результативность. Хотя мы признаем, что политика является частью нашего существования, мы не должны позволять политике править нами и диктовать деятельность Организации.

17. Мы просим вас не забывать о положении персонала, когда вы будете формулировать политику и программы и рассматривать предстоящие сложные задачи. Определяя стратегические направления для ВОЗ, включайте, пожалуйста, нас и поддерживайте с нами связь, поскольку прозрачность и всеохватность будут способствовать росту лояльности персонала. Мы являемся вашими солдатами, и лишь открытая совместная работа позволит нам осуществить подлинный мандат ВОЗ.