



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тринадцатая сессия
Пункт 6.2 предварительной повестки дня

ЕВ113/INF.DOC./3
4 декабря 2003 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

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

1. Мне доставляет удовольствие выступить с этим заявлением перед Исполнительным комитетом от имени ассоциаций персонала ВОЗ и МАИР. Мы высоко оцениваем предоставленную нам возможность обратиться к Исполкому и довести до его сведения вопросы, касающиеся политики и практики в области людских ресурсов, и занести в протокол некоторые из вопросов, которые вызывают в этой связи озабоченность у ассоциаций персонала. Целый ряд вопросов уже был доведен до вашего сведения год назад, однако их необходимо подчеркнуть еще раз.

ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ДАЛЬНЕЙШИХ ДЕЙСТВИЙ

2. **Отношения между персоналом и руководством: партнерские соглашения.** Подход к налаживанию отношений между персоналом и руководством на основе партнерства в качестве одного из способов работы в рамках Глобального совета персонала/руководства и, в более общем плане, в Организации был первоначально предложен в ходе дискуссий на Глобальном совете персонала/руководства в 2002 году. После этого заседания Совета ассоциации персонала ВОЗ разработали совместный документ с изложением процедуры, которую следует соблюдать при введении в практику подхода на основе партнерства, вместе с детальным описанием соответствующих ролей, обязанностей и механизмов. Этот документ был представлен и обсужден в рамках одного из пунктов повестки дня Глобального совета персонала/руководства на 2003 год. Мы считаем, что это существенный и положительный шаг, который позволит строить наши взаимоотношения с руководством в атмосфере доверия и взаимоуважения, – улучшение, которое даст нам возможность работать вместе более эффективно и продуктивно. В этой связи мы искренне рассчитываем на дальнейшее продолжение работы по подготовке соответствующего партнерского соглашения.

3. **Безопасность.** В свете недавних событий, прежде всего в Ираке и Афганистане, ассоциации персонала ВОЗ в настоящее время проводят переоценку критериев благополучия сотрудников ВОЗ в районах конфликта. Мы скорбим по поводу гибели сотрудников ООН, включая наших коллег из ВОЗ – Nadia Younes и Ahmed Shukry. Мы весьма встревожены неблагоприятным физическим и психологическим воздействием,

которому подвергается персонал в результате вооруженного конфликта. Мы высоко оцениваем дополнительную подготовку по вопросам безопасности, организованную для сотрудников, а также меры, принятые в целях снижения риска дальнейшего нападения на сотрудников ВОЗ в районах конфликта. Однако наша предварительная оценка позволила выявить целый ряд пробелов. Здесь есть административные пробелы, например, мы оставляем некоторых людей без страхового покрытия на случай совершения злонамеренных актов, – вопрос, который особенно касается сотрудников, набранных на работу на местах на основании соглашений о специальных услугах. Есть также и более широкие институциональные проблемы, которые сводятся к неспособности обратить внимание государств-членов на неблагоприятные последствия вооруженных конфликтов. Нам необходимо изучить вопрос о том, как обеспечить благополучие сотрудников в условиях дальнейшего осуществления более широкой миссии ВОЗ по оказанию медико-санитарной помощи в районах, которые в ней больше всего нуждаются. Мы должны быть уверены в том, что самоотверженная работа, которую мы делаем, не напрасна и не сводится на нет в результате недоработок в системе безопасности, которые можно предупредить. Поддерживать такой баланс очень трудно, но мы все же призываем Исполком укрепить систему поддержки сотрудников ВОЗ в районах конфликта и, в более широком масштабе, разработать более широкие директивы на основе фактических данных в целях содействия сокращению масштабов вооруженных конфликтов в глобальном плане.

4. **Реформа системы контрактов.** Реформа системы контрактов в рамках Организации проводится до сих пор. Одна из основных целей реформы заключается в нормализации процедуры набора в соответствии с наиболее эффективной практикой, сложившейся в других организациях. В частности, концепция, заложенная в реформе, зиждется на стремлении решить проблемы несправедливого обращения с сотрудниками, которые вынуждены работать на краткосрочных контрактах, занимаясь при этом работой, рассчитанной на длительный срок. Заявленная цель заключалась в урегулировании ситуации сотрудников, работающих длительное время на краткосрочных контрактах, и обеспечить, чтобы понятие "краткосрочный" действительно означало краткосрочный, что позволило бы ликвидировать прежнюю практику эксплуатации. И вместе с тем, прогресс в рамках ВОЗ не однозначен, что проявляется в наличии многочисленных сотрудников, работающих длительное время на краткосрочных контрактах. В то же время за последние два года число сотрудников, набранных на работу по краткосрочным контрактам, резко увеличилось, что может усугубить эту проблему в будущем. Ассоциации персонала считают необходимым провести работу по более четкому планированию и выявлению дополнительных ресурсов с целью обеспечить такое положение, при котором реформа системы контрактов осуществлялась бы с соблюдением той концепции, на которой она построена и при которой сотрудники получают справедливое вознаграждение и контракты, соответствующие выполняемой ими функции.

5. **Расширение возможностей продвижения по службе сотрудников категории специалистов и общего обслуживания.** Рабочая сила ВОЗ состоит из отдельных лиц, которые ставят работу в интересах общества выше своих личных выгод; вместе с тем, это отнюдь не означает, что они должны отказаться от своих собственных устремлений в тех случаях, когда речь идет о продвижении по служебной лестнице. Это относится как к сотрудникам категории специалистов, так и к сотрудникам категории общего

обслуживания, которые зачастую обладают навыками и компетенцией, которые Организацией игнорируются или недоиспользуются, что не может не вызывать недоумения. Судя по всему, в большинстве бюро не берется на вооружение практика инвентаризации навыков людских ресурсов с целью обеспечить такое положение, при котором конкретные сильные стороны каждого сотрудника использовались бы с максимальной выгодой для Организации. Это достойно сожаления, поскольку в противном случае это позволило бы стимулировать повышение продуктивности в рамках Организации, поставить новые задачи и усилить чувство удовлетворенности сотрудников своей работой. Что касается сотрудников категории общего обслуживания, то если они и поощряются к переходу в категорию специалистов или если перед ними и открывается такая возможность, то это происходит редко, если происходит вообще. В то же время им ставят очень эффективные препоны в вопросах перехода на работу в другие места службы, поскольку расходы, которые им приходится нести, не компенсируются.

6. Подготовка и повышение квалификации персонала. Для расширения возможностей продвижения по службе необходимо разработать надлежащие и значимые предложения по профессиональной подготовке и повышению квалификации персонала как для категории общего обслуживания, так и для категории специалистов при одновременном учете потребностей Организации. Хорошие технические знания необязательно находят выражение в способностях организации кадровой работы. Для тех лиц, которые занимают руководящие должности, подготовка по управленческим вопросам должна проводиться в течение соответствующего периода времени и иметь прямое отношение к Организации, позволяя решать вопросы на согласованной основе в рамках всей Организации. Иными словами, сотрудники ВОЗ должны получать подготовку по практическим вопросам управления самого высокого качества, как это приличествует крупной международной организации – лидеру в работе по поощрению и защите одного из ценнейших ресурсов человека – здоровья.

7. Вознаграждение и признание. Вопрос вознаграждения и признания является весьма важным для получения максимальной отдачи от сотрудников и поощрения решения общих задач. Хотя в прошлом существовали возможности для продвижения по службе и для надбавок за заслуги в работе, впоследствии на них был введен мораторий в результате имевших место случаев злоупотребления и использования не по назначению. Однако ассоциации персонала настаивают на необходимости восстановления этой системы, хотя бы в ограниченном объеме, с введением надлежащих проверок и противовесов, с тем чтобы сотрудники, которые заслуживают этого, могли получить компенсацию, которую они заработали. Такое признание будет иметь большое значение в том плане, что оно позволит снять чувство неудовлетворенности по поводу своей карьеры у тех сотрудников, которые долгое время находятся на самом вершине шкалы заработной платы; это также будет выгодно для тех, у кого больше нет возможностей для продвижения по службе. Мы настаиваем на принятии мер по реализации значимых предложений в этом плане.

8. Прием на работу пенсионеров. Ассоциации персонала еще раз поднимают вопрос о наборе и повторном наборе на работу пенсионеров. Набор пенсионеров в некоторых особых обстоятельствах и на ограниченные цели может быть оправдан в тех случаях, когда нужен исключительный технический или научный опыт. Однако в настоящее время

пенсионеры используются на вакантных постах, осуществляя исполнительные функции. Эта практика, которая распространена среди сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания, блокирует продвижение по службе и может нанести моральный ущерб, вызывая чувство угнетенности и разочарования. Мы приветствуем уже принятые шаги по предотвращению этой практики и настаиваем на том, чтобы при появлении вакантной должности предпринимались немедленные меры по ее заполнению с использованием принципов перспективного кадрового планирования. Мы также требуем приступить к надлежащему и заблаговременному планированию кадровой замены, с тем чтобы можно было подготовить надлежащих сотрудников для занятия более высокой должности тех, кто уходит со службы.

9. **Последствия обесценивания местной валюты.** И наконец, хотя Исполнительный комитет, возможно, и не является самым лучшим местом для решения этого вопроса, тем не менее, он должен быть осведомлен о том, что сотрудники озабочены обесцениванием их заработной платы и вознаграждения – в долларовом исчислении – в тех случаях, когда происходит повышение стоимости доллара по отношению к местной валюте. Это явление обесценивания валюты по отношению к доллару США прежде всего сказывается на заработной плате, которая выплачивается в местной валюте. Поскольку засчитываемое для пенсии вознаграждение рассчитывается на основе заработной платы в местной валюте, конвертируемой в доллары США, величина вознаграждения, засчитываемого для пенсии, снижается вследствие каждого случая такого обесценивания. Мы понимаем, что это сложный вопрос, и хотели бы предложить провести углубленное и всестороннее исследование в целях анализа последствий сильного колебания обменного курса доллара для пенсии всех категорий сотрудников и в различных местах службы. Следует также рассмотреть вопрос о том, могут ли страны с менее стабильной экономической ситуацией или нестабильной валютой выбрать вариант заработной платы на основе доллара США.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10. В заключение мы с удовлетворением принимаем к сведению тот факт, что в течение последних нескольких лет были приняты некоторые шаги по решению давно назревших проблем, которые неоднократно доводились ассоциациями персонала до сведения этого органа. В этой связи мы хотели бы напомнить и признать вклад нашего покойного коллеги Marvan Vaquerot, который он внес в этом отношении. Мы удовлетворены тем, что некоторый прогресс в этом плане достигнут, однако в то же время мы знаем, что остается сделать еще очень много, для того чтобы вывести Организацию на уровень эффективного трудоустройства и управления, который существует во многих государствах-членах, которые представлены здесь сегодня. В заключение мы хотели бы призвать Организацию признать (и помнить), что если она соблюдает трудовые права своих сотрудников, то сотрудники будут давать больше, чем от них требуется.

= = =