



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто четырнадцатая сессия
Пункт 5.1 предварительной повестки дня

EB114/INF.DOC./2
29 апреля 2004 г.

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

Г-н 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 и поблагодарить за предоставленную мне возможность довести до вашего сведения некоторые моменты, имеющие отношение к кадровым вопросам.

ВАЖНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ВОЗ И РОЛЬ АССОЦИАЦИЙ ПЕРСОНАЛА

2. ВОЗ является, прежде всего, специализированным учреждением в области здравоохранения, сотрудники которого – как мужчины, так и женщины, работающие в штаб-квартире, в шести региональных бюро и более чем в ста страновых бюро ВОЗ, – оказывают поддержку государствам-членам в разработке и осуществлении их национальной политики в области общественного здравоохранения.

3. В качестве членов ассоциаций персонала ВОЗ мы находимся в уникальном положении: мы все оказываем помощь в реализации программ в области общественного здравоохранения и преданно служим своему делу, однако в то же время нас конкретно интересуют кадровые вопросы. Мы играем важную роль в качестве своего рода соединительного звена между техническими департаментами и службами ВОЗ, занимающимися людскими ресурсами. В нашей повседневной работе с коллегами, которые ведут борьбу с такими болезнями, как геморрагическая лихорадка Эбола, птичий грипп, ВИЧ/СПИД, туберкулез или малярия, – и это лишь немного из того, что можно перечислить, – мы прекрасно видим способы, которые позволяют административным механизмам содействовать выполнению работы на местах или сдерживать ее. Ассоциации персонала видят свою задачу в том, чтобы информировать администрацию по этим вопросам.

4. В пункте 910 Правил о персонале четко признается важность ассоциаций персонала для Организации "в целях развития деятельности персонала и подготовки предложений и представлений для Организации по вопросам кадровой политики и условиям службы".

В пункте 920 Правил о персонале подчеркивается обязательство Организации признавать должным образом признанных представителей персонала "в качестве лиц, представляющих мнения той части персонала, которая их избрала". Такое признание роли ассоциаций персонала заслуживает положительной оценки, однако мы хотели бы подчеркнуть, что эффективное функционирование ассоциаций персонала зависит от обеспечения соответствующих условий. Если некоторые бюро придерживаются в этом отношении прекрасной практики, то другие подразделения Организации, к сожалению, придерживаются иного подхода. В этой связи мы хотели бы еще раз выразить надежду на то, как отмечалось в ходе последнего Глобального совета персонала/руководства, что администрация ВОЗ обеспечит применение эффективной практики на единообразной основе в рамках всей Организации.

ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ДАЛЬНЕЙШИХ ДЕЙСТВИЙ

5. **Вознаграждение и признание.** В числе различных вопросов, которые мы регулярно доводим до вашего сведения, одни решаются, а другие все еще нуждаются в проработке. Мы хотели бы поддержать рекомендации, сделанные на последнем Глобальном совете руководства/персонала по поводу введения в практику системы финансового вознаграждения и признания в рамках ВОЗ, и искренне надеемся, что она будет введена.

6. **Прием на работу пенсионеров.** Мы с разочарованием констатируем продолжение практики набора на работу пенсионеров. Мы полагаем, что в обязательном уходе на пенсию сотрудников при достижении ими определенного возраста, есть большой смысл, и мы призываем руководство соблюдать этот принцип. Практика приема на работу пенсионеров, которая зачастую строится на отношениях фаворитизма, отрицательно сказывается на моральном состоянии работающих сотрудников, которые вследствие этого имеют меньше возможностей для продвижения по службе.

7. **Типы контрактов в ВОЗ.** Как вы уже все, возможно, заметили, доля сотрудников, работающих по временным контрактам, как это явствует из последних докладов, посвященных кадровым ресурсам, в настоящее время является весьма существенной. Данные за сентябрь 2003 г. указывают на то, что 57,7% общей численности сотрудников ВОЗ работают по временным контрактам. Этот показатель варьируется в зависимости от мест службы в пределах от 31,7% в Регионе Юго-Восточной Азии до 73% в Африканском регионе, причем в трех регионах и штаб-квартире доля временных сотрудников составляет больше 50%.

8. В этом плане проводится большая работа, особенно в штаб-квартире, в целях урегулирования ситуации сотрудников, которые работают по временным контрактам в течение очень длительных периодов времени (от четырех до 13 лет). Мы благодарны Генеральному директору за его решительную поддержку и целеустремленность в этой работе, в результате чего в штаб-квартире было создано около 80 должностей, заполняемых на условиях ограниченных по времени срочных контрактов, и мы надеемся, что аналогичный подход будет в соответствующих случаях применен и в регионах.

9. Что касается временных контрактов, то мы хотели бы обратить ваше внимание на следующие моменты:

- Временные контракты не подпадают под действие правил, регламентирующих географическую представленность и гендерный баланс; это вносит существенный элемент предвзятости, которая проявляется в наборе персонала из некоторых частей мира. Это исключительно важный вопрос, поскольку все ассоциации персонала полностью поддерживают принцип справедливой географической представленности среди сотрудников ВОЗ, что, по нашему мнению, должно проводиться в увязке с более пропорциональным распределением по различным бюро. В этой связи мы крайне озабочены по поводу нынешних механизмов, которые противоречат этому ключевому принципу.
- Новые правила, регламентирующие контракты в рамках Организации, которые вступили в силу в июне 2002 г., устанавливают срок службы по временным контрактам продолжительностью не более 4 лет. Иными словами, сотрудник, который работает в течение последних четырех лет по временным контрактам, должен уйти из ВОЗ на один год. Мы увидим, как сработают эти правила первый раз в 2006 году. Эта мера может быть ценной в том случае, когда эти ограниченные по времени контракты используются действительно для временной, рассчитанной на ограниченный срок работы. Однако на практике дело обстоит иначе. По нашим расчетам, основанным на данных за май 2004 г., в период с июля 2006 по февраль 2007 года из ВОЗ должны будут уйти 1800 сотрудников, что составляет приблизительно 20% от нынешней численности персонала. Более половины уйдет в июле месяце, то есть за четыре года до введения в действие новой схемы. Этот массовый уход самым серьезным образом скажется на текущей и будущей работе Организации и приведет к потере технического опыта, институциональной преемственности, репутации, эффективности и продуктивности.

10. С учетом 57% сотрудников ВОЗ, работающих по временным контрактам, и первой волны сотрудников, которые должны будут уйти из ВОЗ в 2006 г., мы хотели бы поставить перед вами те же вопросы, которые мы задали нашему Генеральному директору, зная, что он получил в наследство проблемы, решить которые нелегко.

- Должна ли ВОЗ и впредь оставаться такой организацией, которая в значительной мере зависит от сотрудников, работающих по временным контрактам?
- Есть ли приемлемая альтернатива нынешней ситуации, которая позволила бы Организации выполнять возложенную на нее задачу и достичь целей в области здравоохранения, гарантируя в то же время лучшую сбалансированность между сотрудниками, работающими по временным контрактам, и сотрудниками, работающими по контрактам с установленным сроком?
- Если ВОЗ желает стать социально ответственным работодателем, пользующимся услугами более стабильной и мотивированной рабочей силы, то она должна

открыть перед ней соответствующие перспективы продвижения по службе, гарантировать справедливую географическую представленность и придерживаться международного кодекса поведения, какой вид "структуры людских ресурсов" должна разработать ВОЗ, для того чтобы достичь этих целей?

11. Мы прекрасно понимаем, что простых ответов на эти вопросы нет, однако они заслуживают пристального внимания и, вероятно, являются основным моментом, определяющим будущее ВОЗ.

Благодарю за внимание.

= = =