Всемирная организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тридцать восьмая сессия **EB138/51**
Пункт 13.1 предварительной повестки дня **13 ноября 2015 г.**

Кадровые ресурсы: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад содержит обновленную информацию об осуществлении новой Глобальной системы мобильности и о некоторых ключевых мерах политики в отношении кадровых ресурсов, например о реформе системы внутреннего правосудия и вопросах общей системы Организации Объединенных Наций, которые требуют внесения поправок в Правила о персонале. Кроме того, в нем анализируются некоторые тенденции, характеризующие состояние кадров ВОЗ. В нем не рассматривается вопрос об управлении кадровыми ресурсами в контексте реагирования на чрезвычайные ситуации, которое освещается в документе EB138/23. Данные о кадровых ресурсах за период с 1 января по 31 июля 2015 г. доступны на веб–сайте ВОЗ[1].

ОБНОВЛЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СИСТЕМЕ ГЛОБАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ КАДРОВ ВОЗ

2. В соответствии со вторым базовым элементом стратегии в области кадровых ресурсов «удержание одаренных людей: управление карьерным ростом» был разработан механизм мобильности. Для того чтобы кадры с необходимыми навыками и квалификацией находились в нужном месте в нужное время, этот механизм полностью интегрирован в процесс планирования кадровых ресурсов и поддерживает стратегию управления карьерным ростом. Для развития профессиональных навыков и повышения перспектив служебного роста все сотрудники должны быть мобильными и исполнять различные должностные обязанности в течение работы в ВОЗ в долгосрочной перспективе. В качестве первого шага на пути обеспечения мобильности в рамках всей Организации и усиления потенциала страновых бюро была разработана управляемая система географической мобильности. Эта система мобильности применяется к штатным сотрудникам категорий специалистов и выше, чьи посты подлежат ротации. Географическая мобильность должна повысить технический уровень на трех уровнях Организации и усилить поддержку, оказываемую государствам-членам на страновом уровне, в том числе при реагировании на чрезвычайные ситуации.

---

[1] См. документ «Human resources: update, Workforce data» на веб-сайте: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (по состоянию на 20 октября 2015 г.).

3. Благодаря поддержке со стороны руководящих органов и последовавшему принятию поправок к Правилам о персонале[1] и Положениям о персонале[2], которые служат правовой основой для заполнения международных ротируемых постов в результате ежегодного обеспечения мобильности, работа продвинулась к внедрению этой новой системы, которое намечается на начало 2016 года. Подготовлен план реализации, излагающий семь основных видов деятельности[3], подлежащих осуществлению. Настоящий доклад содержит обзор этих видов деятельности на момент его составления; Исполком получит дополнительную обновленную информацию через Комитет по программным, бюджетным и административным вопросам в ходе сессии последнего в январе 2016 года.

4. Ожидается, что политика обеспечения географической мобильности будет принята Генеральным директором в начале 2016 г. после ее дальнейшего обсуждения Глобальным советом персонала/руководства в октябре и одобрения Группой по глобальной политике в ноябре. На протяжении этого процесса будет проводиться информационно-разъяснительная кампания для информирования персонала и руководства о реализации этой политики.

5. Географическая мобильность будет вводиться на поэтапной основе начиная с трехлетнего добровольного этапа в 2016-2018 годы. После осуществления этой политики в течение двух лет на добровольной основе она подвергнется оценке. Учитывая уроки этого добровольного этапа, Организация определит, как эффективно проводить эту политику на обязательной основе, что повлечет внесение в нее соответствующих коррективов. В дальнейшем, с учетом опыта первых трех лет и без ущерба для переходных мер и возможных исключений, сотрудники на подлежащих ротации постах, чье текущее назначение превышает стандартную продолжительность назначения, должны будут поменять место службы.

6. Система управляемой мобильности позволяет проводить различие между международными постами, подлежащими ротации, и международными постами, которые ротации не подлежат. Лица, занимающие ротируемые посты, должны будут их освободить по истечении стандартной продолжительности назначения, которая установлена для их места службы, тогда как лица, занимающие не подлежащие ротации посты, смогут оставаться в той же должности и в том же месте службы без ограничений по времени[4]. Предполагается, что все должности категории специалистов или выше,

---

[1] См. резолюцию EB136.R11 (2015 г.).

[2] См. резолюцию WHA68.17 (2015 г.).

[3] Этими направлениями деятельности являются: составление перечня постов, не подлежащих ротации; определение порядка управления системой, в том числе роли Глобального комитета по мобильности; определение постов, которые будут указаны в первой подборке по мобильности; определение процедур заполнения постов; разработка мер поддержки персонала; завершение принятия политики в отношении географической мобильности и разработка информационно-разъяснительной кампании.

[4] Однако по прошествии 10 лет работы на одном и том же месте службы для перехода на посты более высокого уровня им придется подать заявки и занять специальные вакансии в других местах службы.

занимаемые по срочным контрактам, подлежат ротации, равно как и в случае заполняемых на международной основе постов в страновых бюро, если только они не удовлетворяют следующим критериям:

(a) Должностные обязанности носят настолько уникальный и специализированный характер, что ни в одном другом месте службы в масштабах Организации не существует ни одной аналогичной или эквивалентной должности аналогичного класса.

(b) Должностные обязанности носят настолько уникальный характер, что для Организации было бы чрезвычайно дорого и неэффективно подготовить и найти новую специализированную замену.

(c) Хотя должность заполняется на международной основе, должностные обязанности и навыки связаны с конкретным контекстом места службы.

(d) В интересах Организации сделать эту должность в порядке исключения неротируемой (например, для укрепления организационного потенциала).

7. Создается система управления, в соответствии с которой ежегодный процесс обеспечения мобильности будет сопровождаться прозрачным принятием решений о заполнении постов с участием представителей регионов и штаб-квартиры. Представители персонала будут участвовать в работе этой системы при поддержке Департамента управления кадров. Генеральный директор, в консультации с Региональными директорами, назначит членов Глобального комитета по мобильности и будет иметь последнее слово в принятии решений о кадровых перемещениях.

8. Разрабатываются процедура, критерии и сроки назначений на должность, которые будут применяться в рамках системы мобильности. В соответствии с общим принципом, назначения сотрудников будут производиться путем горизонтальных переводов. Повышения будут происходить лишь путем заполнения специальных вакансий и на конкурсной основе. Географическая мобильность будет одним из критериев отбора кандидатов на такие специальные вакантные посты, что будет представлять собой форму поощрения сотрудников с опытом работы в различных местах службы и на различных уровнях Организации. Разрабатываются меры поддержки, в том числе по содействию развитию карьеры, и готовится информация об условиях жизни и работы в местах службы ВОЗ. В соответствии с общей системой Организации Объединенных Наций, сотрудникам, меняющим места службы, будет оказываться финансовая поддержка.

9. Политика такого рода влечет серьезные изменения в культуре Организации и будет иметь последствия на многие годы вперед. Ей сопутствуют риски, которые необходимо однозначно выявить и смягчить. Решающее значение в обеспечении успеха будет иметь вовлечение руководства высшего и среднего звена с целью устранить обеспокоенность персонала; необходимо также обеспечить выделение соответствующих ресурсов.

10. Ожидается, что предлагаемая система управляемой мобильности будет способствовать взаимному обогащению знаниями и идеями и кадровым перемещениям между регионами и между штаб-квартирой и регионами. По имеющимся на сегодняшний день данным, несмотря на значительное ежегодное число кадровых перемещений, эти перемещения, в основном, происходят в пределах одного и того же основного бюро (см. данные по кадрам, Таблица 12)[1]. Кроме того, согласно данным за 2014 г., несмотря на то, что на штаб-квартиру приходится 49,4% всех постов категории специалистов и выше, в этом году лишь 1,8% сотрудников штаб-квартиры поменяли место службы. С 1 января по 31 июля 2015 г. наблюдалась такая же тенденция (см. данные по кадрам, Таблица 13)[1]. Исходя из нынешних базовых уровней, одним из показателей Программного бюджета на 2016-2017 гг., имеющих отношение к кадровым ресурсам, является удвоение доли сотрудников, нанятых на международной основе, которые поменяли место службы, включая увеличение числа кадровых перемещений вне одних и тех же основных бюро.

11. В конечном итоге система управляемой географической мобильности должна обеспечить два значительных преимущества: повышение эффективности, квалификации и результативности работы сотрудников за счет получения ими разнообразного профессионального опыта на трех уровнях Организации, и, как следствие, усиление поддержки, оказываемой государствам-членам на страновом уровне, а также повышение соответствия кадровой структуры меняющимся приоритетам и финансовым ресурсам ВОЗ. После нескольких лет осуществления эта политика подвергнется оценке.

ГЕНДЕРНЫЙ ФАКТОР И МНОГООБРАЗИЕ

12. Последние 10 лет число женщин на постах категории специалистов и выше неуклонно возрастает: с 556 до 847. По состоянию на 31 июля 2015 г. из 2022 сотрудников категории специалистов и выше на долгосрочных контрактах 847 (41,9%) были женщины. Это представляет собой еще один шаг в направлении гендерного паритета по сравнению с декабрем 2014 г., когда женщины на постах этих категорий составляли 41,7%. Тем не менее, необходимы дальнейшие усилия, и Организация преисполнена решимости улучшить гендерный баланс и географическую представленность в процессе замещения уходящих на пенсию сотрудников. Эта приверженность отразилась на кадровых показателях Программного бюджета на 2016–2017 гг., устанавливающих цель в 55:45 в качестве общего соотношения мужчин и женщин на постах категории специалистов и выше. Хотя на высших постах ВОЗ гендерный баланс обеспечен, согласно данным, необходимы дальнейшие улучшения в отношении других постов высшего звена: 33% лиц, занимающих посты категории P5-D2, и 35% руководителей страновых бюро ВОЗ являются женщинами (данные за 2014 г. и на сентябрь 2015 г., соответственно).

13. В общей сложности 32% государств – членов ВОЗ все еще не представлены или недостаточно представлены на международных постах категории специалистов

[1] См. документ «Human resources: update, Workforce data» на веб-сайте: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (по состоянию на 20 октября 2015 г.).

(по этим постам рассчитывается географическая представленность). В Программном бюджете на 2016–2017 гг. поставлена задача сократить эту цифру до 28%. По состоянию на 31 июля 2015 г. граждане недостаточно представленных стран занимали 18% международных постов категории специалистов (см. данные по кадрам, Таблицы 4a-f)[1]. Стоит задача увеличить наем кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных стран (категория A), что повлечет увеличение процентной доли сотрудников из стран категорий B1 и B2 (в пределах их диапазона).

14. Следует отметить, что эта ситуация не является уникальной для ВОЗ; она широко распространена среди организаций системы Организации Объединенных Наций. В целях улучшения гендерного паритета и многообразия, особенно на постах высшего эшелона, в ВОЗ были предприняты следующие шаги:

- в договоры о подотчетности Помощников Генерального директора включены показатели их деятельности по улучшению гендерной ситуации и многообразия;
- в соответствии с новой электронной Системой управления результатами деятельности и развития руководителям предлагается отражать свои ежегодные достижения в направлении гендерного баланса и многообразия;
- перечень всех вакантных постов в масштабах ВОЗ еженедельно рассылается по электронной почте постоянным представительствам в Женеве в целях широкого распространения этого перечня вакансий в их странах;
- в рамках ежегодного процесса планирования заполнения освобождающихся постов внимание руководителей старшего звена обращается на возможность улучшения гендерного баланса и многообразия при замещении сотрудников, уходящих на пенсию;
- были заключены рамочные соглашения с четырьмя фирмами по подбору кадров на предмет оказания штаб-квартире и региональным бюро содействия в выявлении кандидатов-женщин и кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных стран, имеющих квалификацию для заполнения постов высшего эшелона;
- принимаются меры по содействию создания благоприятной атмосферы на рабочих местах, например в форме внедрения правил о работе из дома на периодической основе, признания различных видов отпуска, содействия уважительной атмосферы на рабочих местах и введения анкет для новых и уходящих сотрудников;
- отборочным комиссиям ежеквартально предоставляется информация о демографическом составе различных кластеров, в том числе о временных контрактах и использовании внештатных сотрудников.

[1] См. документ «Human resources: update, Workforce data» на веб-сайте: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (по состоянию на 20 октября 2015 г.).

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ

15. По состоянию на 31 июля 2015 г. в ВОЗ работали в общей сложности 7529 сотрудников, включая 6229 сотрудников на долгосрочных контрактах и 1300 на временных. Из работающих по долгосрочным контрактам сотрудников 2022 (32,5%) относились к категории специалистов и выше, 946 (15,2%) были национальными сотрудниками категории специалистов и 3261 (52,3%) были сотрудниками категории общего обслуживания. Численность сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, остается стабильной (– 4 сотрудника) по сравнению с числом, указанным в кадровой структуре по состоянию на 31 декабря 2014 года[1]. По состоянию на 31 июля 2015 г. в Организации насчитывалось 1300 временных сотрудников, что представляет собой увеличение на 224 сотрудника, или +20,8%, по сравнению с числом, указанным в кадровой структуре по состоянию на 31 декабря 2014 года[2]. Временные сотрудники составляют 17,3% от всех кадровых ресурсов. За период с 1 января по 31 июля 2015 г. расходы на персонал и другие расходы, связанные с персоналом, составили 496,8 млн. долл. США, или 37%, от суммарных расходов Организации в размере 1332,7 млн. долл. США.

16. В настоящее время проводится обзор использования контрактов с внештатными сотрудниками (соглашений о выполнении работ, контрактов с консультантами и специальных соглашений о предоставлении услуг) на предмет обеспечения гармоничного и надлежащего использования таких контрактов во всей Организации. Рассматривается также возможность найма иного внештатного персонала: например, заключение рамочного соглашения между ВОЗ и секретариатом Добровольцев Организации Объединенных Наций могло бы придать более единообразный характер привлечению и использованию услуг добровольцев во всей Организации. На 31 июля 2015 г. число внештатных контрактов в пересчете на полный рабочий день составило: 185 соглашений о выполнении работ; 270 контрактов с консультантами; и 4994 специальных соглашения о предоставлении услуг. С 1 января по 31 июля 2015 г. стоимость услуг по индивидуальным контрактам с внештатными сотрудниками составила почти 89,4 млн. долл. США, или 15%, от общих расходов Организации.

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

17. В январе 2016 г. на утверждение Исполнительному комитету будет представлен ряд поправок к Правилам о персонале[3]. На последующих сессиях Исполкома ему будут представлены дополнительные поправки относительно двух важных областей, а именно совершенствования системы внутреннего правосудия и увязки с общей системой Организации Объединенных Наций.

---

[1] См. документ A68/44.

[2] Увеличение числа временных сотрудников в первом квартале 2015 г. можно объяснить, главным образом, потребностями во временных сотрудниках для реагирования на вспышку Эболы.

[3] См. документ EB138/54.

Система внутреннего правосудия

18. Официальные и неофициальные механизмы разрешения споров, связанных с трудовыми отношениями, существуют в ВОЗ уже давно. Тем не менее, признается, что необходимо усилить акцент на предотвращение возникновения таких споров на всех уровнях Организации. В 2014 г. внешней группой экспертов был проведен обзор, совместно заказанный администрацией и представителями сотрудников. По результатам этого обзора были подготовлены рекомендации с акцентом на предотвращении споров и на совместную ответственность за сохранение уважения на рабочем месте, которые были представлены Генеральному директору. Были представлены в документе EB138/54 поправки к Правилам о персонале в поддержку неофициального урегулирования жалоб.

19. В масштабах Организации проводятся консультации с руководством и представителями персонала в целях разработки системы официального урегулирования жалоб, которая будет последовательно применяться по всей Организации. В соответствии с рекомендациями независимых экспертов новая система внутреннего правосудия обеспечит институционализацию процесса административного рассмотрения. Завершение такого процесса станет необходимым условием для направления апелляций в Глобальный апелляционный совет. Как административное рассмотрение, так и апелляционный процесс будут управляться на глобальном уровне, что обеспечит всем сотрудникам, независимо от их места работы, равный доступ к правосудию. Принимаются переходные меры для рассмотрения заявок, поданных до внедрения новой системы, и также рассматриваются улучшения в рассмотрении дел о преследовании. Если в результате консультаций с заинтересованными сторонами будет достигнут консенсус и они будут завершены вскоре после совещания Глобального совета персонала/руководства в октябре 2015 г., то поправки к Правилам о персонале будут представлены Исполнительному комитету в январе 2016 года. Однако если консультации займут больше времени, то необходимые поправки к Правилам о персонале будут представлены Исполнительному комитету в мае 2016 года.

Общая система Организации Объединенных Наций

20. В повестку дня семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (2015 г.) входят два пункта, которые могут затрагивать управление кадровыми ресурсами в ВОЗ: один касается рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе ввести в действие не позднее 1 января 2017 г. повышение обязательного возраста выхода на пенсию до 65 лет для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 г.; и второй касается рассмотрения Комиссией пакета вознаграждения международного персонала[1].

21. С 1 января 2014 г. обязательный возраст увольнения новых сотрудников, поступающих на работу в общую систему Организации Объединенных Наций, составляет 65 лет. В декабре 2014 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций согласилась с принципом, в соответствии с которым обязательный возраст увольнения будет повышен до 65 лет для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 г., с учетом приобретенных персоналом прав, и предложила Комиссии по международной гражданской службе сообщить Генеральной Ассамблее

[1] См. документ EB138/52.

Организации Объединенных Наций дату практической реализации этого принципа после проведения консультаций со всеми организациями общей системы Организации Объединенных Наций[1]. Как и большинство организаций системы Организации Объединенных Наций, ВОЗ информировала Комиссию о том, что она приступила к осуществлению программы реформ, которые повлияют на состав ее высокоспециализированных кадров. Естественное выбытие сотрудников рассматривается в качестве возможности для повышения соответствия кадровой структуре ВОЗ новым приоритетом Организации, в частности в связи с реагированием на чрезвычайные ситуации и на страновом уровне, а также для улучшения гендерного баланса и географической представленности. ВОЗ также подчеркнула, что рекомендации Комиссии, содержащие ссылку на приобретенные права, оставляют сотрудникам выбор в отношении даты выхода в отставку, что негативно скажется на надлежащем планировании процесса замещения освобождающихся должностей. Тем не менее, Комиссия рекомендовала 1 января 2017 г. в качестве даты реализации. После принятия Генеральной Ассамблеей решения о дате реализации, ВОЗ определит, каким образом претворять в жизнь это изменение, и необходимые поправки к Правилам о персонале будут представлены Исполнительному комитету.

22. Комиссия по международной гражданской службе представила Генеральной Ассамблее рекомендации[2] по индивидуальным элементам существующего пакета вознаграждения международного персонала, в том числе по шкале заработной платы, льготам в связи с иждивенцами и семейным положением, грантам на обучение, льготам, связанным с мобильностью и тяжелыми условиями службы, и выплатам в связи с переводом на новое место службы и репатриацией. Комиссия предлагает переходные меры на тот случай, если нынешний персонал столкнется с негативными последствиями изменений в их вознаграждении. Когда Комиссия приступила, по просьбе Генеральной Ассамблеи, к рассмотрению пакета вознаграждения международного персонала в 2013 г., ожидалось, что Комиссия будет стремиться разработать систему вознаграждения, которая будет пригодна для различных целей (соответствовать программной направленности и организационной модели каждой организации); обеспечит затратоэффективность и предсказуемость расходов, справедливость, упрощение, поддержку многообразия, мотивацию и эффективность; а также будет поддерживать мобильность и присутствие в опасных и тяжелых местах службы. Из обсуждений Генеральной Ассамблеей на ее семидесятой сессии станет ясно, была ли эта цель достигнута. Внесение изменений в пакет вознаграждения потребует поправок к Правилам о персонале. В момент представления таких поправок Исполнительному комитету будут освещены последствия для политики, системы и финансирования.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

23. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =

[1] См. резолюцию 69/251 Генеральной Ассамблеи об общей системе Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе, принятый Генеральной Ассамблеей 29 декабря 2014 года.

[2] См. документ EB138/52.