



## **Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ**

1. Путем применения разнообразных мер и в соответствии с предписаниями Исполнительного комитета, Секретариат постоянно наращивает свои усилия по обеспечению все более высокого уровня транспарентности и подотчетности Организации. От более открытого и публичного процесса планирования и внедрения системы планирования ресурсов предприятия до консолидации этических руководств ВОЗ предприняла ряд шагов в целях того, чтобы организационная культура стала более отзывчивой и ответственной.
2. В целях содействия этим усилиям, ассоциации персонала хотели бы указать на три области для повышения уровней транспарентности и подотчетности:
  - (i) потенциальный конфликт интересов, возникающий у сотрудников ВОЗ, баллотирующихся на выборные посты в пределах Организации;
  - (ii) развитие и внедрение Глобальной системы управления;
  - (iii) влияние глобального финансового кризиса на работу ВОЗ.

### **ВЫБОРЫ В СИСТЕМЕ ВОЗ**

3. Ассоциации персонала ВОЗ хотели бы довести до внимания Исполнительного комитета свою озабоченность в связи с потенциальным конфликтом интересов, возникающим у сотрудников ВОЗ, баллотирующихся на выборные должности.
4. Сотрудники Организации обладают доступом к бюджету и другим ресурсам, которые могут оказаться весьма полезными в течение избирательной кампании. Речь идет, например, о практически неограниченных возможностях для поездок, прямом доступе к ключевым членам страновых делегаций, обладающих правом голоса, или о возможностях найма представителей государств-членов на высокопоставленные консультативные должности. Использование подобных властных рычагов дает соответствующим должностным лицам не только неравные преимущества, но также оказывает деморализующий эффект на других сотрудников, являющихся свидетелями растрачивания драгоценных ресурсов на то, что может восприниматься как индивидуальные политические амбиции.
5. Мы понимаем, что ВОЗ – это, прежде всего, техническое агентство, занимающееся проблемами здравоохранения, однако в связи с тем, что его высшее руководство непосредственно избирается государствами-членами, неизбежно имеет место элемент политики. Без применения специальных правил, определяющих поведение во время выборов на самом высшем уровне, остается риск того, что наиболее скептические взгляды

в отношении Организации Объединенных Наций могут находить свою почву в общественном восприятии.

6. Мы также отмечаем, что традиционно некоторые сотрудники, баллотировавшиеся на выборные посты, включая ныне действующего Генерального директора, во время избирательной кампании по собственной инициативе временно отстранили себя от выполнения своих должностных обязанностей, чтобы избежать даже намека на возможность конфликта интересов. Мы рассматриваем это в качестве прекрасного примера, которому должны следовать все сотрудники ВОЗ, принимающие решение баллотироваться на выборные посты.

7. В интересах повышения уровня транспарентности и подотчетности, что является нашей целью на всех уровнях Организации, мы обращаемся с просьбой к Исполнительному комитету рассмотреть необходимость оформления обязательного отпуска без сохранения содержания для всех сотрудников, баллотирующихся на выборные посты, на период избирательной кампании, и предложить должностным лицам, которые не баллотируются, также всегда помнить о возможных политических последствиях своих административных решений.

## **ГЛОБАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ**

8. Ассоциации персонала ВОЗ выражают самое высокое одобрение работникам всех офисов ВОЗ за их усилия, направленные на то, чтобы сделать Систему все более функциональной, и приносят признательность всем тем сотрудникам, которые терпеливо преодолевают все ее многочисленные недостатки. Упорство и гибкость, проявляемые персоналом, имеют огромное значение в поддержании функционирования Организации в течение этого переходного периода – от прежних систем к внедрению глобальной системы планирования корпоративных ресурсов.

9. Вместе с тем, мы хотели бы напомнить Исполнительному комитету о выводах и многочисленных рекомендациях, сформулированных в докладе Внешнего ревизора на Шестьдесят первой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2008 г.<sup>1</sup> – всего за несколько недель до начала первого этапа внедрения Глобальной системы управления в штаб-квартире и в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана. В своем отчете, в числе многих других выводов, Внешний ревизор указал на то, что методология управления проектом, согласованная в Организации, не выполнялась, планы обучения оказались неадекватными, обеспечение безопасности – слабым, и что сквозное тестирование системы не было выполнено. Внешний ревизор также отметил, что если предложенные рекомендации не будут реализованы еще до ввода Системы в действие, то Организация окажется перед риском внедрения несовершенного механизма, исправление которого будет крайне дорогостоящим, займет длительные сроки и грозит потенциальным ущербом для Организации.

10. Администрация дала слово, что все рекомендации будут выполнены до даты "запуска".

---

<sup>1</sup> Документ А61/23.

11. Как могут засвидетельствовать многочисленные сотрудники, не получившие вовремя заработной платы, вместе с теми, чья работа нарушается, а также поставщики различных услуг, чьи счета не были оплачены, имеется весьма мало свидетельств выполнения многих из этих рекомендаций, несмотря на запротоколированные заверения Исполнительного комитета.

12. Ассоциации персонала в течение последних полутора лет неоднократно обращались с запросами на получение полного отчета о том, что сделано или не сделано в отношении рекомендаций Внешнего ревизора, однако несмотря на повторные обещания представить такой отчет, а также провести внешнюю оценку процесса планирования и внедрения, мы еще пока ничего не получили.

13. Медленно, но верно прогресс по внедрению Глобальной системы управления все же происходит. Система становится все более стабильной и стала демонстрировать ценность как инструмент планирования для руководителей старшего звена. Однако для менеджеров среднего звена и вспомогательного персонала новая система дает лишь незначительные преимущества в плане удобства пользования и рабочих процессов. В целом, операции занимают существенно дольше времени, чем при традиционных системах, причем все еще общей проблемой является проведение платежей. Глобальный центр обслуживания, который отвечает за решение большинства задач обеспечения функциональности Системы, предложил своим сотрудникам использовать многочисленные "обходные пути", с тем чтобы преодолевать элементы отсутствия гибкости и другие слабые элементы Системы. Наиболее важное значение имеет то, что для большинства пользователей абсолютно не очевидны экономия и преимущества в плане эффективности, и, фактически, очень многие из них полагают, что Система по своим показателям не достигает даже базового уровня предшествующих систем.

14. Мы бы рекомендовали Исполнительному комитету обратиться к руководству ВОЗ с просьбой привлечь независимых специалистов и осуществить их силами в течение предстоящего года оценку процессов разработки и внедрения Глобальной системы управления с последующим обнародованием ее результатов. Мы были бы признательны, если бы в центре внимания этой оценки находились, в частности, фактические ресурсосбережения и достигнутое повышение эффективности, если таковые имеют место.

## **ГЛОБАЛЬНЫЙ ФИНАНСОВЫЙ КРИЗИС**

15. На такую организацию, какой является ВОЗ, глобальный финансовый кризис ложится двойным бременем. В период, когда наша работа в максимальной степени востребована, ресурсы наиболее скудны.

16. Дополнительно к этому становится все более трудно управлять существующими ресурсами, поскольку растет доля целевых добровольных вкладов и доноры проявляют все большее нежелание оплачивать вспомогательные расходы на поддержку программ. Иными словами, механизмы, по которым осуществляется управление финансированием в рамках Организации, ограничивают ее возможности в отношении стратегического использования даже существующих ресурсов по приоритетным и жизненно важным направлениям.

17. Государства-члены призывают ВОЗ в большей мере опираться в своей деятельности на достижение конкретных результатов, однако в то же самое время ВОЗ несет растущий груз обязанностей, для выполнения которых выделяется недостаточно средств, и испытывает бремя все более требовательных ожиданий и более острых потребностей.

18. Ассоциации персонала ВОЗ обращаются с просьбой к государствам-членам оказать более прочное доверие руководству, которое они сами назначили, и увеличить долю финансирования нецелевого назначения для бюджета в целом, что позволит ВОЗ улучшить стратегическое распределение ресурсов в данный турбулентный период и лучше определять вместе с государствами-членами взаимосогласованные долгосрочные стратегические приоритеты. В равной мере мы хотели бы, чтобы руководство ВОЗ пунктуально соблюдало принципы транспарентности относительно фактического использования финансовых средств.

19. Сокращение бюджета ВОЗ в реальных цифрах имеет прямые последствия для персонала как в плане гарантии занятости, так и в отношении эффективности выполнения нашей миссии от имени государств-членов. Если сотрудники будут вынуждены испытать на себе неблагоприятные последствия текущего экономического климата, что весьма вероятно произойдет, тогда мы хотели бы, чтобы Организация получила институциональные рычаги, которые позволили бы более гибко управлять данной ситуацией в целях смягчения ее негативного воздействия на сотрудников и обеспечения большего внимания к приоритетам здравоохранения. Мы также обращаемся с просьбой, чтобы руководство продолжало укреплять такое доверие путем наращивания своих усилий по повышению уровня транспарентности и подотчетности.

20. Ассоциации персонала ВОЗ признают и высоко ценят усилия руководства и всего коллектива ВОЗ по достижению более высокого уровня транспарентности и подотчетности, однако полагают, что мы можем сделать больше. Наши замечания по трем аспектам в этой области с уважением представляются на ваше рассмотрение.

## **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

21. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =