



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Все ассоциации персонала ВОЗ обеспокоены проблемами, стоящими перед нами. Однако мы не думаем, что эти проблемы возникли только что. Мы считаем, что симптомы нашей нынешней болезни известны давно, и мы спрашиваем, почему лекарства являются паллиативными и даются так поздно. Тем не менее, мы хотели бы воспользоваться этой возможностью, чтобы поделиться нашими мнениями относительно того, почему и насколько больше, чем раньше, критическое рассмотрение предложенной политики и практики в отношении кадровых ресурсов необходимо даже до того, как рассмотрено осуществление. Ассоциации персонала полностью поддерживают реформы, которые приведут к более сильному и лучше функционирующему секретариату для поддержки государств-членов и выполнения нашей общей миссии, но это необходимо делать в консультации и систематически. Мы считаем, что к общесистемному недомоганию применяется не целостный подход и что такой подход не выведет нас из кризиса.

2. Персонал ВОЗ, безусловно, полностью заинтересован в успехе ВОЗ и заботится об этом столько же, сколько и другие участники, или, возможно, в некоторых случаях и больше, чем другие. Учитывая обеспокоенность персонала и признавая тот факт, что компетентный и мотивированный персонал является самым большим достоянием Организации, мы хотели бы обратить ваше внимание на пять основных моментов, которые вызывают у нас беспокойство во время этого периода реформ.

3. Первым является то, что Ассоциации персонала едины больше, чем когда либо ранее, и полностью привержены осуществлению изменений в направлении более сильной, более действенной и эффективной Всемирной организации здравоохранения. Однако средства для достижения этого должны быть справедливыми и транспарентными для персонала и должны быть основаны на долгосрочном видении того, куда мы идем.

- В январе этого года Исполнительный комитет предложил Генеральному директору представить на рассмотрение предложение об изменении пункта 420.2 Правил о персонале, которое могло бы привести к гораздо более строгой политике в отношении постоянных назначений. Однако государства-члены должны понимать, что этот вид назначений был принят главным образом для сокращения административного бремени и что в ВОЗ постоянное назначение не эквивалентно постоянной или пожизненной работе, как это происходит во многих национальных системах гражданской службы. Любое назначение может быть прекращено, если должность назначенного человека упраздняется. Право на

переназначение работающих более длительный период сотрудников отражает обязательство Организации выполнять свою обязанность по заботе о своих служащих. Являясь международными гражданскими служащими, которые не участвуют в национальных системах социальной защиты, мы очень обеспокоены любыми планами по сокращению назначений такого вида. Такие изменения отрицательно повлияют также на привлекательность ВОЗ как работодателя и могут в будущем создать угрозу способности Организации привлекать сотрудников с наивысшим уровнем эффективности, компетенции и честности.

- В марте во время совещания Глобального комитета персонала/руководства (ГКПР) мы провели широкие дискуссии с представителями из всех основных бюро ВОЗ. Основываясь на нашем анализе и на дискуссиях с сотрудниками во всей Организации, мы указали на то, что любые предложенные изменения Правил о персонале являются преждевременными. Организация продолжает обсуждение основных направлений процесса реформ и предварительного наброска возможной новой модели трудовых ресурсов. Преждевременное изменение Правил о персонале и без связи с такими изменениями в согласованной модели укомплектования штатами, основанными на стратегическом направлении Организации и ее новой ожидаемой модели стратегического управления рисками будет не только тратой усилий, но и отправит отрицательное послание, которое лишит мотивации сотрудников и руководителей, и может отрицательно повлиять на эффективность или функционирование некоторых программ.
- Руководство предлагает новую Модель укомплектования штатов, которая приведет к изменениям в условиях контрактов. Оно предлагает также новые контрактные соглашения для сотрудников, принимающих участие в ограниченных во времени видах деятельности Организации, таких как проекты. Хотя ассоциации персонала и приветствуют эти инновации, мы считаем необходимым тщательно продумать детали этой модели укомплектования штатов. Эта модель, которая должна дать обоснования для изменений в действующих Правилах о персонале, находится на начальных стадиях концептуальной разработки и, следовательно, не готова для осуществления.
- Основа для проведения значимой реформы на всех уровнях Организации требует, чтобы была сформулирована и применена селективная группа стратегических приоритетов и информации и подробная модель кадровых ресурсов. Это будет определять процесс реформ для надлежащего инвестирования в кадровые ресурсы и новаторские кадры, а также для создания механизмов подотчетности, поддерживающих эти инновации. Мы считаем, что мы могли работать вместе в 2011 г. и сформировать дальнейший консенсус в 2012 году.
- Мы также хотели бы обратить ваше внимание на доклад Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/2009/6) о переводе на периферию услуг в Организации Объединенных Наций. В этом докладе содержится четкий анализ проблем и делаются рекомендации в отношении аспектов рисков для сотрудников, возникающих в результате перевода услуг на периферию, например, что наем

увеличивающегося числа национальных сотрудников программ в периферийных служебных центрах может привести к риску подрывания международного характера учреждений системы Организации Объединенных Наций. В нем подчеркивается, что нет никаких данных, демонстрирующих экономию расходов и повышение качества услуг в результате создания крупных периферийных центров обслуживания организаций системы Организации Объединенных Наций, и что в нем упоминается также необходимость принятия надлежащих и образцовых мер для уменьшения воздействия на персонал перевода услуг на периферию.

4. Вторым ключевым моментом является то, что персонал должен понимать, почему эти реформы необходимы и куда ведет ВОЗ. Если это вызвано, главным образом, финансовым кризисом, то персонал во всей Организации выражал обеспокоенность по поводу отсутствия значимого прогнозирования этого финансового кризиса. Отказ от страхования от валютных потерь в тот момент, когда оно было наиболее необходимым, является отражением отсутствия процесса стратегического управления рисками и преследует нас сегодня. Распространялись противоречивые сообщения о причинах нынешнего состояния дел, и это также не помогло персоналу или руководству понять ситуацию и разработать гибкие и справедливые решения

- Мы предложили перспективную, устойчивую стратегию финансирования Организации, которая включает надлежащие механизмы защиты и гарантий. Это может потребовать повторного внедрения некоторых гарантий безопасности, которые были ликвидированы, и создания новых, отражающих существующую наилучшую практику, или рекомендованных ревизорами для создания с помощью эффективного и систематического стратегического управления рисками. Кроме того, Ассоциации персонала предложили, чтобы ВОЗ обратилась к донорам с просьбой содействовать такому стратегическому управлению рисками посредством предоставления гарантий их вкладов и их защиты от колебаний обменных курсов валют.
- Ассоциации персонала полностью признают необходимость экономии. Однако мы видим возможности добиться институциональной экономии в общих административных функциях, таких как финансы и управление кадровыми ресурсами. Ее можно достичь посредством выявления синергизма и централизации некоторых функций в кластерах и даже в основных бюро. Мы предложили значимым образом рассмотреть и оценить более широкий диапазон мер повышения эффективности и подотчетности, направленных на расходы, не связанные с персоналом, выходящих за пределы сокращения командировочных расходов и расходов на публикации, такие как работа неполный рабочий день, сокращение перенасыщенной чиновниками высокого уровня структуры и разделение работ, чтобы сделать Организацию более эффективной и подходящей для своей цели. Это включает лучшее использование существующих механизмов, таких как ротация и мобильность, согласованные со стратегическими потребностями на каждом уровне, и сосредоточение сокращений персонала на тех случаях, когда управления является перенасыщенным сотрудниками высокого

уровня или когда существует дублирование функций, для придания истинного смысла подотчетности за управленческие решения.

- Ассоциации персонала хотели бы подчеркнуть чрезвычайно важное значение получения большей поддержки для увеличения обязательных взносов и нецелевого финансирования для бюджета ВОЗ. Это даст ВОЗ возможность перераспределять свои ресурсы стратегическим образом в беспокойные времена и обеспечит большую гибкость в удовлетворении потребностей государств-членов. Государства-члены должны признать, что зависимость от добровольных взносов достигла критического уровня и может привести к отклонению или созданию угрозы отклонения от стратегических направлений.

5. Это приводит нас к третьему важному моменту - подотчетности. Персонал хочет быть уверенным в том, что старшие руководители будут нести ответственность за то, что мы не смогли предвидеть кризис и защитить Организацию. Подотчетность означает взятие ответственности за плохие решения, а не только за успехи.

- Генеральный директор признала, что некоторые аспекты нынешнего кризиса вызваны недостатками управления. Ассоциации персонала не согласны с тем, что только персонал должен платить за эти недостатки. Кроме того, Генеральный директор упомянула необходимость использовать опыт наилучшей практики в частном секторе. Персонал был проинформирован о том, что нынешние сокращения являются необходимыми из-за финансового кризиса (хотя это и не является единственной причиной), начавшегося в результате огромного дефицита. Персонал с недоумением услышал об этом огромном дефиците, который является беспрецедентным в финансовой истории ВОЗ. Многие вопросы остались без ответа. Для установления точной причины этого огромного дефицита и обеспечения положения, при котором ВОЗ не столкнется с подобной ситуацией в будущем, мы поддерживаем рекомендацию ИЕОАС о разработке модели стратегического управления рисками.
- Генеральный директор неоднократно публично заявляла, что она решительно поддерживает внедрение обзоров эффективности "на 360 градусов", которые обычно включают проведение оценки сотрудниками, руководителями, коллегами и непосредственно подчиненными, что будет важным конкретным шагом в направлении формирования доверия и демонстрации того, что ВОЗ осуществляет новый механизм для улучшения способа нашей работы.
- Другой частью подотчетности управления является необходимость в четком процессе рассмотрения, осуществления и мониторинга новой политики ВОЗ по предупреждению домогательств. ВОЗ необходимо включить подходы к предупреждению домогательств, например обязательную учебу, и принять нулевую терпимость ко всем формам домогательства на всех уровнях и во всей ВОЗ. Это потребует незамедлительного принятия мер в отношении всех зарегистрированных случаев домогательств, злоупотребления властью, репрессий

или другого неприемлемого поведения, в противовес возможному покрытию или минимизации.

6. Нашим четвертым пунктом является необходимость в более сильной внутренней координации и солидарности между подразделениями Организации, так как персонал не понимает, почему мы не работаем как единая ВОЗ.

- Ключевые элементы для создания успешной и "единой" ВОЗ включают укрепление и хорошее обеспечение ресурсами кадровой функции, при осуществлении которой правила применяются без дискриминации, справедливо и равноправным образом во всех подразделениях, а персонал точно знает, где найти информацию о своих правах и других вопросах, связанных с персоналом; скоординированные и успешные усилия по мобилизации ресурсов, вкладывающие денежные средства туда, где они наиболее эффективны; а также активное и скоординированное информирование прессы и мира в целом о достоинствах ВОЗ. Персонал спрашивает, почему ВОЗ не получила более широкого признания в международных средствах массовой информации за свои достижения.

7. Это приводит нас к пятому моменту. Ассоциации персонала хотят быть услышанными Независимым консультативным контрольным комитетом экспертов, чтобы иметь возможность внести свой вклад и опыт, когда это необходимо, и обеспечить создание и применение ВОЗ механизмов, предвосхищающих такие проблемы и защищающих Организацию от подобных проблем в будущем. Ассоциации персонала предложили очень четкие и тотчас же экономящие расходы механизмы: немедленное прекращение злоупотребления наймом на работу пенсионеров для выполнения долгосрочных функций, даже в случае необходимости заполнения вакансии во время процедуры подбора кандидатур; и мониторинг Соглашения о выполнении работ или краткосрочных консультаций, чтобы избежать неправильного использования этих "внешних" контрактов. Это будет в значительной степени способствовать сохранению самого крупного достояния Организации - ее персонала.

8. Говоря вкратце, объединенные Ассоциации персонала призывают к (1) справедливости и транспарентности для персонала, (2) полному раскрытию причин нынешней ситуации, (3) подотчетности за управленческие решения, которые привели к отрицательным последствиям, (4) скоординированному и жесткому соблюдению плана по Кадровым ресурсам, и к (5) тому, чтобы необходимость участия ассоциаций персонала была услышана Независимым консультативным контрольным комитетом экспертов.

9. Ассоциации персонала вместе приветствуют инициативу Генерального директора по встрече с персоналом на общественных форумах, ее готовность участвовать вместе с ассоциациями персонала в решении вопросов, влияющих на персонал, а также ее открытость для рассмотрения кризиса, с которым мы столкнулись. Мы полностью согласны с тем, что самым главным достоянием и ресурсом Организации является ее персонал, и с четко выраженной на общем собрании со всем персоналом в январе 2011 г. идеей о том, что "без персонала нет ВОЗ". Однако персоналу необходимо увидеть некоторые реальные свидетельства того, что он ценим старшим руководством, иначе это

останется переливанием из пустого в порожнее. Мы считаем, что главным является стратегическое и перспективное мышление, определяемое не только нехваткой финансирования, но и желанием уменьшить негативное воздействие проблем общественного здравоохранения и улучшить здоровье наиболее нуждающихся людей.

10. Было время, когда ВОЗ воспринималась как бриллиант в короне международных учреждений. Мы взываем к вашей помощи для большего инвестирования в ВОЗ и ее персонал, а также для создания более сильной политики в области кадровых ресурсов, чтобы мы могли достичь Цели тысячелетия в области развития и выполнить наши другие полномочия. Данный кризис дает Организации возможность перегруппироваться и обрести новую силу. Сильная ВОЗ отвечает наилучшим интересам персонала, а возвращение ВОЗ в центр глобального здравоохранения отразится на привлечении финансирования, усилении мотивации и повышении эффективности персонала. Сейчас больше, чем когда либо, персонал ВОЗ просит о вашей поддержке.

Ассоциации персонала Всемирной организации здравоохранения.

= = =