



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, д-р Чен, делегаты и коллеги,

1. Нам хотелось бы начать наше заявление с выражения нашей признательности за отличное сотрудничество в 2011 г. и передать наши наилучшие пожелания на 2012 г. нашему Генеральному директору д-ру Маргарет Чен и всем членам Исполнительного комитета. Ассоциации персонала ВОЗ твердо уверены в том, что плодотворные дебаты и достижение консенсуса по важным вопросам подготовят почву для преодоления нашей Организацией нынешних трудностей и для удовлетворения потребностей государств-членов в обновлении стратегического лидерства ВОЗ на арене глобального здравоохранения. Мы ценим ваше понимание того, что представителям персонала необходимо выделить достаточно времени для того, чтобы выразить точку зрения персонала и способствовать проведению процесса реформы.

2. Ассоциациям персонала ВОЗ хотелось бы начать с предпосылки, кратко сформулированной д-ром Чен, о том, что "персонал является наиболее ценным активом" Организации, и с этого общего согласия мы приветствуем каждую возможность активного сотрудничества с руководством в нахождении решений в эти трудные времена. Мы поступаем так с позитивным взглядом на будущее и с учетом прав и обязанностей международных гражданских служащих. Позвольте мне еще раз повторить, что мы не преследуем никакой цели проведения "лоббирования", с тем чтобы оказать влияние на работу руководящих органов ВОЗ. Мы придерживаемся этического кодекса Организации Объединенных Наций и рассматриваем ответы наших руководящих органов на вопросы в отношении условий работы в качестве части нашей ответственности. Мы уверены, что вы с вашим мудрым подходом, уважаемые члены Исполнительного комитета, уже знаете об этом, но целесообразно, прежде всего, четко изложить этот факт. Мы, сотрудники, считаем своим долгом выполнение миссии ВОЗ. Я как Председатель Ассоциации персонала штаб-квартиры ВОЗ могу смело сказать, что никогда не встречал ни одного сотрудника, который не ставил бы цели ВОЗ и работу общественного здравоохранения превыше всех своих личных целей. Мы счастливы, что признается, оценивается и обсуждается значение персонала в улучшении функций ВОЗ.

3. Мы также в целом приветствуем меры, предпринятые руководством ВОЗ по урегулированию проблем дефицита бюджета. В частности, мы больше всего приветствуем меры по "хеджированию" (другими словами, меры по защите ВОЗ от валютных

колебаний), намеченные на 2012 г., и особенно на 2013 год. Мы также с сожалением отмечаем отсутствие дара предвидения у некоторых руководителей при разрешении данной финансовой ситуации. Оглядываясь назад, можно сказать, что если бы были приняты меры предосторожности в 2009 г., 2010 г. и 2011 г., то сегодня мы не находились бы в очень трудной ситуации, то есть наш дефицит был бы незначительным или вовсе отсутствовал. Вместо этого в результате того, что не были приняты эти меры, почти 453 постоянных сотрудника ВОЗ и почти 120 сотрудников, работавших по краткосрочным контрактам, в 2011 г. испытали ужасные последствия этого финансового кризиса, и, вероятно, в наступающем двухгодичном периоде еще 100-200 сотрудников могут подвергнуться угрозе увольнения, которую можно было бы избежать (см. ниже подробные данные о ликвидации постов, представленные Директором Департамента по управлению кадровыми ресурсами на последнем совещании Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам).

Распределение персонала ВОЗ, а также производственные и будущие сокращения постов	Распределение всего персонала по категориям и организационному расположению, указанным по состоянию на 31 декабря 2010 г.			Ликвидированные посты	Временный персонал с непродленными контрактами ^(a)	Дополнительные посты, которые могут быть сокращены
	Категория специалистов и выше	Национальные сотрудники категории специалистов	Общие службы			
Штаб-квартира	1 171	38	880	203	120	100–200
Африканский регион	374	601	1 392	216	?	?
Американский регион	90	5	53	?	?	?
Регион Юго-Восточной Азии	132	46	372	0	?	?
Европейский регион	193	86	255	16	?	?
Регион Восточного Средиземноморья	167	48	481	5	?	?
Регион Западной части Тихого океана	184	56	313	11	?	?
Итого	2 311	880	3 746	453	120	100–200

Источник: Кадровые ресурсы: ежегодный доклад, документ EB130/26 Add.1 от 1 декабря 2011 г.

^(a) Источник: Ассоциация персонала штаб-квартиры ВОЗ, до сих пор отсутствуют точные данные, и они не опубликованы ВОЗ.

4. Мы понимаем, что реформа ВОЗ, безусловно, является средством подготовки нашей Организации к тому, чтобы решать новые проблемы, но, тем не менее, мы должны это делать таким способом, который строится и укрепляет наши основы, а также соответствует нашему особому мандату. Мы также не должны запутывать данный вопрос, представляя его таким образом, что сокращение персонала вызвано исключительно глобальным финансовым спадом. Мы убеждены в том, что это сокращение было также вызвано определенными управленческими недостатками, плохой мобилизацией ресурсов, недостаточными усилиями в области корпоративной коммуникации и неэффективным

планированием, а также отсутствием предвидения и мудрости в то время, когда Организация в финансовом отношении была более стабильной. Мы также понимаем, что данный процесс реформы начался с обращения к Генеральному директору с просьбой пересмотреть вопрос о финансировании Организации и привести максимально возможное число приоритетов программ в соответствие с предполагаемым бюджетом, а также ввести оперативные меры по экономии средств.

5. Однако реакция руководства ВОЗ на дефицит бюджета выразилась, главным образом, в значительном сокращении персонала, и это началось в конце 2010 г. и, предположительно, продолжится в течение 2012 года. Действительно, был нанесен удар в уязвимое место, и об этом процессе было сообщено, и он был обсужден с Ассоциацией персонала штаб-квартиры. Мы поняли, что его цель заключалась в приведении стратегических направлений и приоритетов в соответствие с предполагаемым финансированием. Мы участвовали в этом процессе, и в ряде случаев мы выражали нашу обеспокоенность, поскольку мы не соглашались с логикой предложенного сокращения персонала, но нас не слушали. Мы по-прежнему считаем, что сокращение персонала не является решением данной проблемы. При существовании дефицита бюджета первое, что почти автоматически приходит на ум в качестве решения, заключается в сокращении персонала. Мы ставим это под сомнение. Персонал рассматривается в качестве бремени, и с ним обращаются как с вещью. Персонал не является "статьей расходов". Персонал является "невидимым человеческим капиталом". На самом деле персонал в организации, основанной на знаниях, является реальной и основной ценностью, основным ресурсом ВОЗ для разработки и осуществления решений глобальных проблем здравоохранения.

6. Сокращение постов является лишь частью этой картины, поскольку естественная убыль персонала главным образом происходит за счет ухода на пенсию, но это также удар по мобильности службы, что является более важным с точки зрения численности персонала. Одна лишь естественная убыль сокращает штатную численность персонала во всей Организации. В том же самом докладе по кадровым ресурсам, документ EB130/26 Add.1, упоминается: "Нынешние прогнозы показывают, что в течение пяти лет на пенсию уйдет 16,2% персонала (Таблица 9 и Рисунок 10). В категории специалистов и выше за тот же самый период эта доля составит 22,2%; в совокупности 29,0% таких сотрудников должны уйти на пенсию в ближайшие 10 лет." Если мы объединим эти прогнозы с данными о сокращении персонала, это будет означать, что ВОЗ может потерять около 40% своих технических специалистов высшего уровня. Если не будет осуществлен чрезвычайный план по сохранению и набору персонала для ликвидации пробелов в технических областях, ВОЗ будет вынуждена прибегать к крайним мерам для выполнения приоритетных задач, изложенных в плане проведения реформы ВОЗ.

7. В том же докладе по кадровым ресурсам было сказано, что "Секретариату необходимо изыскать возможности для управления персоналом с упреждением, с одной стороны, удовлетворять потребности в сокращении персонала из-за финансовых трудностей, а с другой стороны, обеспечивать систематическое укрепление приоритетных программ и кластеров. Прогнозы в отношении ухода на пенсию сотрудников четко показывают, что в каждый двухгодичный период будут уходить на пенсию 10% общего числа сотрудников, таким образом позволяя Секретариату получить явную возможность

сокращения около 10% от общей численности персонала, не прибегая к значительному сокращению персонала в будущем." Кроме того, заявление, сделанное д-ром Mohammed Jama, помощником Генерального директора Кластера общего управления на совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам, состоявшемся на прошлой неделе, показало, что "финансовая уязвимость сократилась с 340 млн. долл. США до 100 млн. долл. США".

8. Не прибегая к экстренным мерам по сохранению и найму персонала, ВОЗ вряд ли сможет сохранить свое превосходство в техническом отношении, независимость и нейтралитет, которые, как отмечалось выше, рассматриваются в качестве основных достоинств ВОЗ. Памятуя о вышеуказанных проблемах, ассоциации персонала в рамках всей Организации требуют серьезным образом пересмотреть планы руководства, и мы утверждаем, что нынешние предложения не сделают ВОЗ более конкурентоспособной, эффективной или действенной организацией. План по переводу большей части сотрудников в страны не является наилучшим решением, поскольку некоторые корпоративные и нормативные функции являются едиными на глобальном уровне, и они должны по-прежнему осуществляться в штаб-квартире. Напротив, они серьезным образом подорвут некоторые сравнительные преимущества ВОЗ. Исходя из результатов обсуждения данных вопросов, нам в качестве представителей ассоциаций персонала ВОЗ, хотелось бы предложить Исполнительному комитету и руководству:

- Рассмотреть предложенную модель укомплектования штатов для обеспечения и сохранения оптимальных условий службы на основе принципа сохранения и привлечения наилучших кадров. В предлагаемой новой модели укомплектования штатов концепция кадровых ресурсов подрывается в результате необходимости сократить финансовое бремя укомплектования штатов без учета негативных последствий в плане качества специалистов, которые будут взяты на работу и сохранены. Руководство ВОЗ указало, что оклады сотрудников Организации Объединенных Наций больше не являются конкурентоспособными. Одно очевидное последствие заключается в том, что ВОЗ станет менее привлекательным работодателем для найма специалистов "надлежащего" уровня вопреки ожиданиям государств-членов.
- Пересмотреть некоторые выдвинутые предложения, такие как замену персонала, набранного на международной основе, национальными сотрудниками категории специалистов для выполнения глобальных функций. Эта политика находится в вопиющем противоречии с общепринятой Организацией Объединенных Наций целью географической диверсификации во всей системе Международной гражданской службы, и она противоречит Правилам о персонале, как указано в Уставе ВОЗ. Мы поддерживаем использование национальных сотрудников категории специалистов, как это рекомендовано в Правилах о персонале ВОЗ, и мы действительно рассматриваем этих сотрудников в качестве очень ценных специалистов, заслуживающих право получать тот же самый оклад и привилегии персонала, набираемого на международной основе, при выполнении этих международных функций.

- Использовать ограниченные возможности найма персонала и обеспечивать качество взятых по найму сотрудников для разрешения данной проблемы. Учитывая оптимальную практику найма персонала в рамках Организации, последствия нынешней волны сокращения постов, ожидаемую естественную убыль персонала, ограниченный потенциал кадровых ресурсов - поскольку не поступали дополнительные инвестиции в эту область - и осуществление плана проведения реформы, ожидается, что некоторые виды деятельности, несомненно, повлияют на своевременность осуществления процессов подбора и найма кадровых ресурсов. Пострадает качество найма персонала, поскольку будут отсутствовать достаточные ресурсы для сохранения качества и скорости проведения найма персонала. Повторный прием на работу будет более дорогостоящим: у Организации не будет другого выбора, кроме как участвовать в ближайшее время в широкомасштабном найме персонала, который будет более дорогостоящим и требующим много времени, чем если бы Организация сохранила своих ценных специалистов. В худшем варианте сценария у Организации не будет иного выбора, как принимать на работу более дорогостоящих консультантов или лишиться многих контрактов, не связанных с персоналом, - которые в настоящее время даже документально не отражены в ежегодном докладе по кадровым ресурсам, как подтверждено Директором Департамента по управлению кадровыми ресурсами, и на которые приходились 500 млн. долл. США в предыдущем бюджете.
- Учитывать опасность того, что ВОЗ будет не в состоянии удовлетворять ожидания государств-членов. Организация будет не в состоянии осуществлять Программный бюджет, который в настоящее время объявлен в рамках плана проведения реформы. Более того, Организация не сможет добиться каких-либо значительных успехов в достижении Целей тысячелетия в области развития.
- Пересмотреть решение о модернизации Глобальной системы управления. На самом деле существуют различия во взглядах между старшими руководителями высокого ранга и персоналом в отношении эффективности Системы. До настоящего времени не проводилось никакой официальной оценки реальной экономической эффективности Системы со времени ее внедрения в 2008 году. В настоящее время предусматривается новая модернизация данной Системы. Мы предвидим увеличение затрат времени персонала и затрат, связанных с подготовкой персонала и проведением операций; мы предвидим значительные проблемы и задержки в регулировании новой системы. Мы предвидим степень разочарования персонала, связанного с окружающей средой, где, как ожидается, уровни эффективности осуществления останутся теми же самыми. Как и в 2008 г., технические отделы будут теми отделами, на которые будет возложено данное бремя в условиях отсутствия основных ресурсов. Существующая система уже является медленной, негибкой, неспособной удовлетворять определенные потребности и недостаточно удобной в пользовании, с тем чтобы позволить осуществление надлежащего руководства программами и планированием. Персонал рассматривает многие аспекты Глобальной системы управления в качестве бремени, и на сегодняшний день она не обладает

повышенной транспарентностью и подотчетностью; напротив, она понизила эффективность функционирования групп в области технических программ.

- Поддерживать транспарентность, беспристрастность и справедливость. Сокращение штатов привело к нескольким процедурным нарушениям и к несправедливому обращению с хорошо работающим персоналом. Меры по сохранению экономической эффективности привели к отказу от установленных процедур, таких как предоставление разрешения ассоциациям персонала анализировать описание постов до их опубликования, что, в свою очередь, предоставило удобные возможности для несправедливого обращения с хорошо работающим персоналом и для выделения сотрудников, требующих специального обращения, или исключения посредством манипуляций с описаниями постов. Кроме того, с ассоциациями персонала часто в полной мере не проводились консультации при осуществлении решений, касающихся условий службы. Куда может обратиться персонал? Первый шаг для некоторых сотрудников заключается в том, чтобы обратиться с просьбой разобраться в Бюро служб внутреннего контроля, которое по своему определению и структуре не является независимым. Первый шаг для других заключается в предоставлении жалобы в Апелляционный совет, который в настоящее время перегружен. В прошлом году вдвое увеличилось число дел по сравнению с 2010 г., причем более половины этих жалоб были непосредственно связаны с проведенным в настоящее время сокращением персонала. В настоящее время в Бюро Апелляционного совета штаб-квартиры ожидают рассмотрения более 150 жалоб - вдвое больше, чем в 2006 г. - причем среднее время окончательного рассмотрения жалобы составляет 18 месяцев. Даже при напряженной работе сотрудников по кадровым ресурсам и членов Апелляционного совета в штаб-квартире, а также назначенных и выбранных членов комиссии, в Апелляционный совет штаб-квартиры поступает огромное число новых жалоб, и рассмотрение большинства из них производится с задержкой. Помните: "задержание исполнения правосудия является отказом в правосудии". Поиск правосудия, который является вторым этапом для некоторых сотрудников, представляет собой длительную дорогостоящую процедуру, осуществляемую посредством обращения в Административный трибунал МОТ. На основе своего опыта мы утверждаем, что или расследования не будут проводиться должным образом, или расследования будут длиться несколько лет с риском того, что для Организации они будут связаны с огромными расходами на юридическое сопровождение. Хотелось бы просто напомнить вам о том, что директор Департамента по управлению кадровыми ресурсами на последнем совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам заявил о том, что расходы на каждое дело, рассматриваемое Административным трибуналом МОТ, составляют 20 000 долл. США для руководства ВОЗ. Если возникает задержка - а большинство дел рассматриваются с задержкой - расходы на каждое дело составляют 40 000 долл. США, не считая времени персонала, затрачиваемого на рассмотрение подобных дел, или денежных вознаграждений, предоставляемых на основе решения суда, в том случае, если сотрудник выигрывает дело.

9. На основе вышеизложенного ассоциации персонала предлагают руководству принять несколько неотложных решений:

- Сохранить высококвалифицированных специалистов ВОЗ путем прекращения запланированного сокращения штатов в 2012 году. Мы рекомендуем заморозить все запланированные сокращения постов и рассмотреть уровни укомплектования штатов с учетом естественной убыли персонала.
- Рекомендовать Генеральному директору осуществить автоматическое продление периода повторного назначения всех сотрудников, в настоящее время находящихся на стадии повторного назначения.
- Рекомендовать Департаменту по управлению кадровыми ресурсами ввести и укрепить заблаговременное планирование преемственности. Этот план должен учитывать нехватку персонала, которая может возникнуть в результате сокращения персонала и ожидаемой естественной убыли.
- Рассмотреть модель укомплектования штатов для обеспечения ее соответствия рекомендациям системы Организации Объединенных Наций в целях сохранения в ВОЗ оптимальных сложившихся условий службы в Организации Объединенных Наций.
- Создать центральный резерв или фонд, позволяющий техническим программам заимствовать средства и решать финансовые трудности, которые могут привести к сокращению персонала и к сокращению деятельности программ.
- Создать центральный резерв или фонд для компенсационных выплат в целях сокращения финансового бремени, лежащего на технических программах, облегчить перевод или повторное назначение сотрудников на местном и глобальном уровнях и выполнять обязательства Организации.
- Развивать навыки руководителей и рядовых сотрудников по разработке эффективных планов по мобилизации ресурсов. Способность мобилизовывать средства должна быть требованием при наборе будущих руководителей. В настоящее время руководители должны нести ответственность за выполнение этого требования и должны предпринимать необходимые шаги по развитию этих умений, а не полагаться на "благотворительные раздачи".
- Укрепить подотчетность руководителей ВОЗ: независимо от того, работает ли программа хорошо или плохо, приобретает или теряет ресурсы, включая персонал, сохраняет или увольняет хорошо работающих сотрудников, некоторые руководители по-прежнему считают, что они не ответственны за активы Организации. Ассоциации персонала неоднократно рекомендовали меры по обеспечению того, чтобы ВОЗ брала на работу и сохраняла лишь хороших руководителей, руководителей, которые демонстрируют установленный уровень компетенций руководства ВОЗ, которые включают проявление уважения в

отношении своих сотрудников, а также выполнение правил и проведение политики ВОЗ.

- Активизировать усилия по мобилизации ресурсов, а также планировать и оперативно организовывать кампании по мобилизации средств для решения приоритетных задач. Почему мы не можем воспользоваться опытом других организаций, использующих инновационные механизмы финансирования?
- Способствовать установлению "единой ВОЗ" во всех регионах ВОЗ путем содействия созданию межучрежденческой гибкой и справедливой системы ротации/мобильности, учитывающей семейное положение сотрудника и/или возможности карьерного роста для сохранения и увеличения собственного числа высококвалифицированных специалистов.
- Соблюдать Правила о персонале путем прекращения порочной практики найма национальных сотрудников категории специалистов для выполнения функций, для которых они в первую очередь никогда не предназначались. Это является прямым нарушением положений Устава ВОЗ и принципов Комиссии по международной гражданской службе.
- Обеспечить рассмотрение жалоб без "ненужных" задержек в период, когда сотрудник еще работает, и, в первую очередь, рассматривать те жалобы, которые возникли в результате недавнего сокращения штатов.

10. Мы, сотрудники ВОЗ, гордимся нашей Организацией и нашим вкладом в осуществление ее деятельности. Нам очень хотелось бы читать лишь о достижениях ВОЗ в области общественного здравоохранения и узнавать, что мы способствовали этим достижениям. Сегодня репутация ВОЗ в средствах массовой информации является низкой, и это, в свою очередь, не служит хорошим средством для привлечения финансирования или укрепления морального состояния персонала. Сильная ВОЗ с четкой концепцией в отношении глобального здравоохранения принесет пользу каждому. Почему не начать с разработки двух ведущих, целенаправленных, ограниченных по времени инициатив в области здравоохранения, - инициатив, которые могут заинтересовать многие страны с низкими, средними и высокими уровнями доходов, которые продемонстрировали бы, что ВОЗ еще полна сил? Для того чтобы произвести изменения, ВОЗ полагается на свой персонал,. Однако организация с персоналом, заглядывающим через плечо в надежде получить свой следующий контракт или обращающимся в другие организации, в которых персонал по-прежнему ценят и где не подорваны приобретенные права и привилегии, не будет здоровой или стабильной организацией.

11. Мы благодарим вас за внимание к нашим проблемам и предложениям, и мы обращаемся к вам с просьбой помочь воссоздать ВОЗ, которая является признанным лидером на арене глобального здравоохранения.

= = =