



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Сто третья сессия

Пункт 6 повестки дня

ЕВ103/INF.DOC./2

26 января 1999 г.

Совместное заявление Ассоциаций персонала Исполнительному комитету Всемирной организации здравоохранения

**Женева, Швейцария
25 января – 3 февраля 1999 г.**

Ассоциации персонала ВОЗ высоко оценивают возможность проинформировать Исполнительный комитет о вопросах, которые касаются персонала и которые были обсуждены на глобальном уровне. Мы хотим выразить признательность за внимание, которое оказала Генеральный директор Ассоциациям после ее назначения.

Мы ценим возможность проведения глобальной телефонной конференции и поездки представителей Генерального директора в регионы. Мы хотим выразить признательность за решение, касающееся увеличения оплаты внутри классификационных категорий для специалистов, работающих по краткосрочным контрактам, и для категории общего обслуживания. Этот вопрос вызывал обеспокоенность многих составов Комитета персонала в ЕРБ, и согласие Администрации было воспринято с огромным удовлетворением. Ассоциации благодарны за проведение в октябре по инициативе Генерального директора Глобального совещания. Это совещание дало желанную возможность ознакомиться с организационной перестройкой, проводимой д-ром Брутланд, и ее подходом к вопросам, связанным с персоналом. Мы выражаем оптимизм в отношении новых путей решения вопросов и надеемся на партнерство, в котором реальностью будут открытость, консультации и переговоры. Мы также надеемся, что ВОЗ скоро станет

сплоченной Организацией. По этому поводу мы хотим выразить нашу поддержку новому Генеральному директору.

У Ассоциаций персонала ВОЗ имеются различия в разных регионах. Однако все они верны борьбе за ценности, на которых основано наше учреждение. Их целями являются обеспечение (1) выполнения Администрацией правил, установленных руководящими органами; (2) соблюдения норм обращения с персоналом, вытекающих из множества правил и положений о персонале; (3) доступа к руководящим органам. Мы уверены, что Генеральный директор разделяет вместе с нами эти цели. Мы считаем, что должна существовать последовательность в предоставлении возможностей Ассоциациям для их функционирования. Для достижения этой последовательности мы предлагаем следующее:

ПОДДЕРЖКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АССОЦИАЦИЙ ПЕРСОНАЛА

Освобождение Председателя Ассоциации персонала

Представление интересов персонала требует, среди прочего, времени для усвоения информации, встреч с отдельными лицами, группами и организациями, а также для осуществления контроля за административной деятельностью Ассоциации. Если признать необходимость всей этой деятельности, то Администрация согласится с тем, что выборным должностным лицам необходимо время для того, чтобы эффективно осуществлять работу Ассоциаций. Мы обратились к Администрации с просьбой дать освобождение на 50% рабочего времени для Председателя Ассоциации персонала. В таких учреждениях, как Всемирный банк, Председатель Ассоциации персонала имеет освобождение на 100% рабочего времени для осуществления деятельности Ассоциации.

Секретариат для Ассоциации персонала

Задачи, выполняемые ассоциациями, являются нелегкими, так как они охватывают не только основное учреждение, но также все учреждения в странах региона. Место размещения Ассоциации обычно является первым пунктом установления контакта с соответствующим персоналом; местом передачи информации; организации деятельности персонала и выполнения многих других функций. Для эффективного выполнения этой деятельности мы обратились к Администрации с предложением о найме на полную ставку двух технических сотрудников в каждой Ассоциации.

КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

Процедуры набора и отбора персонала

Ассоциации персонала поддерживают идею набора и продвижения по службе персонала посредством комитетов, при условии, что в отборе кандидатов на все позиции ниже уровня Д2 будет принимать участие представитель персонала. Однако требуется дальнейшее обсуждение вопроса об установлении процедур и руководящих принципов. В число руководящих принципов должно быть введено положение о том, чтобы отдавать предпочтение сотрудникам, уже работающим в Организации. Это также будет стимулировать продвижение по службе.

Географическое распределение и квоты

Организации не следует использовать национальную принадлежность кандидата в качестве решающего фактора для найма на работу. Хотя мы признаем желательность географического распределения, следует отбирать наиболее квалифицированного специалиста. Существенно, чтобы ВОЗ представлялась в качестве непредвзятой неполитической организации, на которую не могут оказывать давление ни доноры, ни правительства.

Контракты

Ассоциации персонала предлагают, чтобы пятилетний контракт после четырех лет работы был установлен в качестве права для персонала. До настоящего времени пятилетний контракт после четырех лет работы продлевается и устанавливается по усмотрению Администрации.

Компенсации

Компенсации имеют первостепенное значение для набора и удержания квалифицированных специалистов, необходимых для выполнения миссии Организации. Оклады в категории специалистов должны быть повышены до уровня, который позволяет удержание наиболее способных работников. Оклады в категории специалистов необходимо сделать конкурентоспособными посредством проведения объективных исследований данного вопроса в таких организациях, как Всемирный банк и Международный валютный фонд, с тем чтобы труд персонала вознаграждался в соответствии с наиболее распространенными окладами.

Кроме того, сотрудники категории специалисты страдают в результате того, что правительства пытаются ограничить свои расходы в общей системе Организации Объединенных Наций. Поэтому оклады в категории специалистов остаются на одном и том же уровне, и некоторые организации ООН сталкиваются с серьезной ситуацией при наборе сотрудников. Справедливая компенсация имеет существенное значение для

постоянной серьезной и важной отдачи, путем создания возможностей для набора и удержания квалифицированных профессиональных кадров.

Оклады персонала категории общего обслуживания должны быть сопоставимы с наиболее распространенными уровнями, а не с неупорядоченным набором компараторов, цель которых - понизить уровни вознаграждения. Ассоциации обеспокоены изменениями в методологии установления окладов для работников категории общего обслуживания. Существует мнение, что оклады работников категории общего обслуживания необходимо сократить, и что их пенсии являются «слишком большими». Имеются случаи, когда самые высокие оклады работников категории общего обслуживания выше, чем оклады специалистов на более низком уровне, и это доказывает лишь то, что оклады в категории специалистов являются недостаточными, а не то, что оклады в категории общего обслуживания являются слишком высокими.

Колебания обменного курса оказывают губительное воздействие на пенсии бывших сотрудников. Бывают случаи, когда из-за этих колебаний пенсионеры живут на грани или ниже грани бедности. Пенсия, заработанная в течение многих лет преданной службы, является больше недостаточной для содержания отдельного человека, не говоря уже о семье. Кроме того, в некоторых случаях, чем больше люди работают, тем меньшую пенсию они получают.

Льготы в связи с экспатриацией должны ориентироваться на удовлетворение потребностей персонала; их следует увеличивать, а не сокращать. Пособия в связи с прекращением службы должны носить гибкий характер, чтобы при необходимости увольнения сотрудников это делалось с соблюдением условий, подходящих как администрации, так и персоналу. Опыт показал, что соответствующие соглашения о прекращении службы обходятся дешевле и устраивают обе стороны в большей степени.

Мы обратились к Администрации с просьбой убедить КМГС, что нет необходимости устанавливать различные индексы корректива по месту службы в Нью-Йорке и Вашингтоне в ущерб сотрудникам, работавшим в Вашингтоне.

Мобильность персонала

Мы поддерживаем действия Генерального директора в отношении мобильности персонала при условии уважения приобретенных правил сотрудников. В течение всей своей службы сотрудники должны иметь возможность передвижения между страновыми бюро, региональными бюро и штаб-квартирой. Подобное передвижение сделает персонал более ценным для Организации, так как сотрудники будут иметь более точное понимание своих задач и лучше осознавать возникающие потребности, которые требуют внимания.

Оценка работы

Оценка работы является отличным инструментом для развития кадров. Этот процесс полезен для ориентирования сотрудников, когда имеются планы по изменению описаний работы, с тем чтобы подготовка и развитие приводили к эффективному планированию продвижения по службе. Это особенно важно в случаях реорганизации и реструктуризации.

Возможности продвижения по службе

Ассоциации персонала указали, что несмотря на то, что Организация отпраздновала 50-летие своего существования, она не разработала для своего персонала никаких планов продвижения по службе. Кадровые ресурсы являются жизненно важными для выполнения миссии Организации, и, тем не менее, бывают случаи, когда сотрудники не получают ни одного продвижения по службе в течение двадцати лет. Это происходит из-за того, что Организация предпочитает принимать на работу людей со стороны, вместо продвижения собственных сотрудников. Мы уверены, что вопрос продвижения по службе, упомянутый в документе «Доклад о ста днях изменений», вскоре станет реальностью. Мы предложим восстановить практику повышения окладов за особые заслуги для обеих категорий сотрудников.

Наем пенсионеров

Лиц, выходящих на пенсию, не следует нанимать на долгосрочные вакантные посты. Их служба должна ограничиваться только узко специальными задачами, где их опыт и знания могут принести пользу и обеспечить эффективность.

Национальные сотрудники категории специалистов

Использование «национальных сотрудников категории специалистов» (НСКС) было внедрено на трехлетний испытательный срок. Полученный опыт оказался обнадеживающим, и поэтому мы просили ввести этот тип сотрудников также в региональные бюро. Это не только усилит функциональные возможности региональных бюро, но и предоставит возможности для продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания при наличии соответствующей квалификации.

Представительство персонала при рассмотрении вопросов классификации и переклассификации

Представительство персонала представляет особую важность при рассмотрении вопросов классификации и переклассификации. В настоящее время только в штаб-квартире в Женеве обязательно участие персонала в Комитете по переклассификации. Мы предложили администрации ввести стандартизированные правила участия персонала в комитетах по классификации и переклассификации всех регионов. Эти

комитеты должны действовать как в основных бюро, так и в страновых бюро; они должны нести ответственность за подготовку новых описаний постов и пересмотр уже существующих.

Различные категории сотрудников

Ассоциации персонала будут просить ликвидировать различные категории сотрудников с целью включения сотрудников в единую классификационную систему. Концепция классификации сотрудников по категориям общего обслуживания (G), специалистов (P) и директоров (D) является устаревшей системой, которой нет места в современном управлении. Всемирный банк, упразднивший категории много лет назад, представляет хороший пример нового мышления и показывает путь вперед в этом отношении.

Отдел людских ресурсов

Мы будем просить учредить во всех регионах отделы людских ресурсов. В задачи такого отдела будет входить эффективное использование людских ресурсов, имеющихся в Организации, в противовес простому руководству этими ресурсами. В качестве одной из функций этого отдела мы можем указать необходимость в обновлении перечня имеющихся навыков, необходимых для удовлетворения выявляющихся организационных потребностей. Основываясь на этом перечне, можно определить потребности в подготовке кадров и получать готовые кадры для проектов.

Члены Комитета Пенсионного фонда

Ассоциации выразили озабоченность в связи с подбором членов Комитета Пенсионного фонда. Мы считаем, что следует придерживаться соответствующих процедур при выборе членов и что в соответствии с установленными правилами необходимо представлять на рассмотрение по крайней мере три кандидатуры. Сотрудники должны непременно участвовать в процессе принятия решений, так как часть Пенсионного фонда принадлежит им.

Гибкость в вопросах медицинского страхования и правил Пенсионного фонда

Ассоциации персонала сознают, что когда Организации требуется сократить свои расходы, упразднение должностей может быть единственным методом экономии. Мы предложили произвести изменения в правилах по медицинскому страхованию, с тем чтобы позволить лицам, покидающим Организацию, сохранить полностью охват страхованием после 20 лет выплаты взносов. Мы бы хотели увидеть пенсионную систему с альтернативными планами и готовы представить предложения Комитету Пенсионного фонда ВОЗ. Добровольный уход на пенсию сократит потребность в насильственных увольнениях, а также сопутствующие расходы на созыв комитетов и административные процедуры, отнимающие так много времени и ресурсов.

Мы надеемся на сотрудничество с новым Генеральным директором и активно участвуем в работе, выдвигая идеи и инициативы, которые будут содействовать миссии ВОЗ по облегчению страданий людей. Мы также знаем, что процесс консультаций и переговоров позволит Ассоциациям персонала внести свой вклад в улучшение условий работы персонала, одновременно охраняя интересы Организации. Мы надеемся, что наши просьбы будут рассмотрены благожелательно.

= = =