



# ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
Сто пятая сессия  
Пункт 4.2 предварительной повестки дня

EB105/INF.DOC./4  
14 января 2000 г.

---

## Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ по вопросам кадровой политики и условий службы

### ВВЕДЕНИЕ

1. Ассоциации персонала ВОЗ, МАИР и Программы борьбы с онхоцеркозом высоко ценят возможность представить это заявление Исполнительному комитету, с тем чтобы рассказать о событиях, которые произошли со времени последнего такого заявления на Сто четвертой сессии Исполкома в мае 1999 г., а также поделиться с Исполкомом опытом и надеждами персонала с рабочих мест. Данное заявление естественно концентрируется на кадровых вопросах и условиях службы персонала, которые в конечном итоге воздействуют на работу Организации в целом.

### ПРОЦЕСС РЕФОРМ

2. Персонал ВОЗ признает, что для того чтобы Организация шла в ногу с событиями в окружающем ее мире, необходимы изменения, и приветствует факт своего участия в позитивных реформах. Однако ассоциации персонала рекомендуют установить реалистический период для введения изменений, с тем чтобы их можно было испытать, проверить, отточить и убедиться в том, что они работают, прежде чем вводить их во всей Организации. Следует также подчеркнуть, что процесс реформ должен, среди прочего, быть направлен на достижение справедливости для персонала наряду с повышением эффективности работы и укреплением этики. Участие ассоциаций персонала исключительно важно для достижения этой цели придания системе справедливого характера. Не отрицая региональных различий, следует признать, что существует стандартная идея равенства и справедливости, которая едина для всей ВОЗ. В этом контексте персонал полностью поддерживает призыв Генерального директора к утверждению единства ВОЗ, в частности, благодаря стандартизации практики по всей Организации на основе использования “наиболее эффективной практики”.

### ПРОЦЕСС КОНСУЛЬТАЦИЙ

3. Со времени вступления в должность Генеральный директор уделяла повышенное внимание консультациям со всеми ассоциациями персонала ВОЗ и максимально повышала их вклад в ее программу реформы. Благодаря таким механизмам, как теле- и видеоконференции, и, более всего, Глобальный совет по управлению кадрами (ГСУК), подобные консультации стали постоянным процессом и надежной реальностью. Яркий пример установления сотрудничества между персоналом и руководством на основе взаимного уважения в ВОЗ в Женеве должен стать нормой для всех региональных бюро. К сожалению, однако, в некоторых бюро ВОЗ консультации между персоналом и руководством оставляют желать много лучшего. Как указывается в *“Докладе о ходе 100 дней изменений”*, необходимо “больше прозрачности и участия персонала”. Фактически по всей Организации необходимо укреплять новый управленческий дух в соответствии с требованиями меняющегося мира. Ассоциации персонала, особенно в регионах, все еще не имеют соответствующих условий и времени для своей деятельности. Поэтому мы почтительно просим официально выделить как минимум 50% рабочего времени председателей ассоциаций персонала как в Женеве, так и в других подразделениях ВОЗ, для выполнения их общественных обязанностей. Следует принять строгие меры для защиты представителей персонала от всех видов угроз или шантажа, с тем чтобы они могли как выполнять свои общественные обязанности, так и добиваться профессиональных целей.

#### **ГЛОБАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ**

4. В июне 1999 г. в Женеве проходило второе заседание Глобального совета по управлению кадрами (ГСУК). В дополнение к обзору событий, которые произошли со времени первого заседания в октябре 1998 г., Совет обсудил такие вопросы, как: реформа руководства кадрами; реформа системы контрактов; процедура набора кадров; преследования и травля; ротация и мобильность персонала; повышение эффективности работы; вопросы труда и быта; служба администраторов высшего звена; укрепление здоровья; безопасность персонала на местах; перемещение региональных бюро для стран Восточного Средиземноморья и для стран Африки; время и условия для общественной работы представителей персонала; улучшение процесса консультаций в регионах; и участие региональных ассоциаций персонала в группах по отбору кандидатов на вакантные должности, а также в комитетах по рассмотрению классификации и реклассификации постов.

#### **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА ПО РЕФОРМЕ РУКОВОДСТВА КАДРАМИ**

5. На заседании ГСУК значительная часть обсуждений была посвящена выявлению элементов обоснованной стратегии людских ресурсов. Почти четыре месяца назад Генеральный директор при активном участии представителей персонала создала в Женеве Целевую группу по реформе руководства кадрами в целях максимального повышения эффективности персонала на всех уровнях Организации за счет повышения производительности труда, отдачи и удовлетворенности сотрудников работой. Используемый подход концентрируется на укреплении стимулов и устранении антистимулов с целью доведения компонентов руководства кадрами до уровня

“наиболее эффективной практики” в системе ООН. Это позволит Организации получить максимальную отдачу от своего персонала, будет вписываться в стратегическую перспективу ВОЗ и будет отражать основные организационные ценности, неоднократно выдвигавшиеся Генеральным директором. Персонал с нетерпением ожидает практических результатов этой работы и надеется, что они будут отражены в осязаемых реформах по всей Организации.

## **РОТАЦИЯ И МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

6. Этот вопрос обсуждался на ГСУК, и представители персонала выразили свою решительную поддержку при условии полного соблюдения приобретенных прав персонала. Необходимо предоставить широкую возможность всем сотрудникам ВОЗ в бюро в странах, в региональных бюро и в штаб-квартире переходить в другие бюро и подразделения в других странах и возвращаться обратно. Такая практика обогатит Организацию, обеспечив ей сотрудников широкого профиля, обладающих глубоким пониманием поля деятельности. Персонал отмечает, что это один из вопросов, рассматриваемых Целевой группой по реформе руководства кадрами, и надеется на положительные результаты.

## **КОМИТЕТ ПО РЕФОРМЕ СИСТЕМЫ КОНТРАКТОВ**

7. После консультации в рамках ГСУК Генеральный директор создала Комитет по реформе системы контрактов (КРК) с участием персонала и руководства из ВОЗ в Женеве, а также Европейского регионального бюро и Регионального бюро для стран Америки. Комитет рассмотрел все типы контрактов сотрудников в свете соответствующих юридических, финансовых и кадровых вопросов и представил рекомендации для разработки более справедливой и более рациональной базы найма сотрудников ВОЗ. Для изучения этих рекомендаций была создана рабочая группа, и доклад Комитета будет распространен в ВОЗ в рамках процесса консультаций. Замечания будут включены в окончательный доклад, который затем будет представлен на решение в форме документа Кабинета. Есть надежда, что работа этого Комитета позволит ВОЗ, в конце концов, решить хроническую проблему тех сотрудников, которые на протяжении многих лет работают по временным контрактам и соответственно могут в любой момент потерять работу, а также лишены многих из льгот, которыми пользуются другие их коллеги, выполняющие такую же работу по контрактам на фиксированный срок. От этой крупномасштабной несправедливости страдает примерно одна треть всех работающих в ВОЗ, причем в Женеве и в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья эта доля составляет 40%, в Европейском региональном бюро - 58%, а в Региональном бюро для стран Америки превышает 60%. Персонал уверен, что реформа системы контрактов ВОЗ должна повысить лояльность и укрепить стабильность занятости. Персонал весьма разочарован решением руководства аннулировать пятилетние и постоянные контракты и ограничить все контракты на фиксированный срок для штатных сотрудников двумя годами. В этой связи мы решительно рекомендуем руководству пересмотреть это решение и автоматически предлагать всем сотрудникам, работающим по контрактам с

фиксированным сроком, пятилетний контракт после четырех лет удовлетворительной службы в качестве установленного права, а не по усмотрению администрации. Компоненты описаний обязанностей и классификации должностей, вытекающие из этого льготы и права, должны быть также стандартизированы по всей Организации в соответствии с наиболее эффективной практикой в системе Организации Объединенных Наций.

## **ПРОЦЕДУРЫ НАБОРА КАДРОВ И КЛАССИФИКАЦИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ**

8. ГСУК обсудил нынешние процедуры подбора и отбора кадров и опыт осуществления переходных процедур в ВОЗ в Женеве на основе наиболее эффективной практики. Кроме того, 9 декабря 1999 г. по этому вопросу была проведена видеоконференция, в которой участвовали представители персонала и руководства из всех бюро ВОЗ. В настоящее время проводится анализ в целях проведения реформы этих процедур. Действительно, в интересах ВОЗ исключительно важно обеспечить, чтобы на работу отбирались лишь наилучшие кандидаты, и не допускать проникновения в Организацию через черный ход неквалифицированных фаворитов. Опыт в различных бюро ВОЗ указывает на необходимость расширения транспарантности и активизации участия персонала. Организации в целом необходимо подготовить единые и строго обязательные руководящие принципы по подбору и отбору кадров и обеспечить соблюдение буквы и духа правил. Реформа в этой области должна включать разработку мер для серьезного планирования замен, заблаговременного и широкого распространения объявлений о вакантных должностях, соответствующий анализ документов кандидатов, проведение хорошо подготовленных бесед и тестов для отбора наилучших кандидатов и составления так называемых коротких списков, включающих минимум трех кандидатов на каждую должность, при этом предпочтение следует отдавать уже работающим в Организации лицам. Практика участия представителей персонала в комитетах по классификации и реклассификации должностей, осуществляемая в Женеве, должна стать нормой для всех регионов. Также необходимо стандартизировать по всей Организации критерии классификации должностей для обеспечения справедливости и применения принципа равной оплаты за равный труд.

## **РАБОЧАЯ ГРУППА ПО ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРЕСЛЕДОВАНИЯМИ И ТРАВЛЕЙ**

9. На Глобальном совете управления кадрами было согласовано, что необходимо осуществлять стандартную политику для противоборства с растущим числом случаев преследования на рабочих местах, включая злоупотребление властью, и группового психологического давления, именуемого травлей. Что касается преследований, то здесь можно указать разные типы злоупотреблений, включая воздействие на карьеру путем необоснованного закрытия должностей (особенно представителей персонала), лишение сотрудников необходимых рабочих средств, с тем чтобы понизить их эффективность, неоправданные требования работать вне обычных присутственных

часов без компенсации, изоляция, шантаж и всевозможные угрозы. Такие нападки поглощают энергию персонала, снижают эффективность и ведут к деморализации. Кроме того, они наносят ущерб достоинству личности, а также физическому и психическому здоровью сотрудников и могут оказать катастрофическое воздействие на личную и семейную жизнь. В ВОЗ в Женеве была создана рабочая группа по вопросам, связанным с преследованиями, для выработки документа с изложением политики по этому вопросу для всей Организации в целом. Генеральный директор знает о масштабе этой проблемы и подчеркивает, что преследования и травля не будут допускаться в ВОЗ. Персонал полностью поддерживает усилия Генерального директора освободить Организацию от таких явлений и создать здоровую рабочую обстановку, свободную от всех типов агрессивного поведения, в которой к сотрудникам будут относиться с уважением и не унижать их достоинства, с тем чтобы они могли концентрироваться на своей работе и отдавать свои таланты и способности Организации.

## **ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

10. В 1998 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла решение, в соответствии с которым сотрудники общей системы получили десять дней официальных праздников в год вместо девяти. Хотя большинство других учреждений ООН соблюдают это решение, ВОЗ еще не признала это “право”, и число официальных праздничных дней в году осталось по-прежнему девять. Это положение порождает материально-технические и другие проблемы в тех случаях, когда ВОЗ использует совместные помещения с другими учреждениями ООН, и особенно это касается подразделений вне Женевы. Персонал считает, что осуществление решения о предоставлении десяти праздничных дней будет содействовать справедливому подходу и соответствовать Уставу ВОЗ, статья 36 которого гласит: “Условия службы персонала Организации, насколько это возможно, должны быть аналогичны условиям в других организациях системы Организации Объединенных Наций...”, а также Правилам общей системы ООН, которые определяют все другие аспекты службы, включая оклады и надбавки, правила поведения и т.д. ООН в целом также не осуществляет Декларацию МОТ о всеобщих правах трудящихся. Персоналу хотелось бы, чтобы ООН в своей системе на практике применяла то, к чему она призывает.

## **БЕЗОПАСНОСТЬ СОТРУДНИКОВ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

11. Внимание государств-членов неоднократно обращалось на вопросы безопасности, особенно сотрудников на местах, и о трагических событиях, в результате которых некоторые сотрудники были похищены или убиты при исполнении своих обязанностей, хорошо известно. Когда возникает опасность, она касается всех, независимо от категории сотрудников. Поэтому важно, чтобы все сотрудники, как набранные на международной основе, так и на местах, имели право на эвакуацию и одинаковую защиту в чрезвычайных ситуациях. В соответствии с *Руководством ООН по вопросам безопасности на местах*, в котором излагаются политика Организации в

этой области и практические меры, которые следует предпринимать учреждениям в кризисных с точки зрения безопасности ситуациях, правила и меры, которые применяются к персоналу, неодинаковы для сотрудников, набранных на международном уровне и на местах. Мы уверены, что это представляет собой дискриминацию и нарушает Статью 7 Всеобщей декларации прав человека, в которой указывается, что *“все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту законом...”*. Другим столь же важным аспектом вопроса безопасности является обеспечение финансовых и материально-технических средств, необходимых для эффективного осуществления мер безопасности. Без этого планы по безопасности становятся бесполезными. Доклады миссий Федерации ассоциаций международных гражданских служащих показывают серьезность этого вопроса и подчеркивают неотложную необходимость обеспечения материально-технической базы, необходимой для того, чтобы планы по безопасности были практически осуществимы.

## **ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ БЮРО ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОГО СРЕДИЗЕМНОМОРЬЯ И ДЛЯ СТРАН АФРИКИ**

12. Перемещение двух региональных бюро ВОЗ, а именно Восточно-Средиземноморского и Африканского, привело к серьезным отрицательным последствиям для карьеры сотрудников и серьезно дезорганизовало жизнь сотрудников и их семей. Больше всего пострадали сотрудники, много лет работавшие по временным контрактам, которые составляли одну треть набранного на местах персонала. Эта категория стала жертвой колоссальной несправедливости, поскольку нынешние правила не дают им никаких прав или гарантий. После многих лет службы они оказались без работы и без какой-либо компенсации, пропорциональной тем силам, которые они отдали ВОЗ, и той службе, которую они ей посвятили. Этот яркий пример является живым доказательством того, что контракты давно работающих временных сотрудников необходимо незамедлительно регулировать, с тем чтобы обеспечить соответствующие гарантии таким работникам. Тем временем, как минимум, можно было бы взять реальное обязательство вновь принять на работу тех временных сотрудников, которые готовы переехать в новое место нахождения Бюро, и отдавать им приоритет при наборе на основе справедливости. С одной стороны, это сведет к минимуму утрату институциональной памяти ВОЗ, которую представляют такие сотрудники и которую невозможно будет компенсировать в краткосрочном плане, а с другой стороны, покажет, что система Организации Объединенных Наций действует этично и на практике соблюдает провозглашаемые ею принципы справедливости.

## **СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕДЕЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ И ПРИЕМ НА РАБОТУ ПЕНСИОНЕРОВ**

13. Выражая глубокую признательность нашим коллегам, которые прослужили ВОЗ в течение многих лет, ассоциации персонала просят предоставить справедливую возможность новому поколению с современными знаниями, свежими силами и талантами ввести ВОЗ в новое тысячелетие. В этой связи ассоциации персонала

полностью поддерживают решение Генерального директора о соблюдении предельного возраста выхода на пенсию и директивы, касающиеся предоставления работы пенсионерам. Мы также пользуемся этой возможностью, чтобы обратить внимание на необходимость прекращения существующей в некоторых регионах практики, когда в результате игнорирования правил или манипуляции ими некоторые лица пенсионного возраста на протяжении длительных периодов остаются на руководящих должностях, либо некоторым лицам после выхода на пенсию предоставляются один за другим временные контракты, причем в некоторых случаях эти лица не имеют конкретных полномочий либо дублируют обязанности, которые уже выполняют другие штатные сотрудники. Нечего говорить, что если такие случаи не будут выявляться и не будут предприниматься меры для их исправления, это нанесет ущерб Организации, ее бюджету и ее политике развития людских ресурсов.

## **ПРИМЕНЕНИЕ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРАКТИКИ В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА ВОЗ**

14. Вопрос о применении “наиболее эффективной практики” в равной мере для всех бюро ВОЗ был предметом серьезных обсуждений на ГСУК. В настоящее время наиболее эффективная практика применяется в основном в Женеве и в Европейском Региональном Бюро, и в различной степени в других регионах. Персонал считает, что такое неодинаковое применение наносит ущерб единству и целостности Организации. Что еще более опасно, такое положение представляется персоналу дискриминационным.

15. Соответственно персонал ВОЗ призывает Исполком одобрить призыв Генерального директора к единой ВОЗ и поддержать одинаковое осуществление Правил о персонале, процедур и последовательных подходов в отношении персонала и представителей персонала по всей Организации независимо от места службы, цвета кожи, расы или культуры. И действительно, непоследовательность в применении процедур в различных бюро и регионах Организации является серьезным нарушением единства и наносит ущерб международному характеру ВОЗ. Подход на основе сотрудничества между рядовыми сотрудниками и руководством позволит сделать ВОЗ более крепкой, единой и эффективной организацией, которая действительно сможет добиться изменений в международном здравоохранении.

16. В завершение ассоциации персонала от имени своих членов вновь подтверждают, что они непреклонно лояльны по отношению к ВОЗ, глубоко привержены ее высоким принципам и гордятся тем, что работают в ней.

17. Ассоциации персонала будут признательны, если Исполком выскажет свое мнение по этим вопросам и благосклонно их рассмотрит. Данное выступление полностью отражает позицию всего персонала и наши предложения в отношении движения вперед. Спасибо за внимание.

= = =