



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто седьмая сессия
Пункт 6.2 повестки дня

EB107/INF.DOC./6
16 января 2001 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ по вопросам политики в отношении кадров и условий службы

Господин Председатель, уважаемые члены Комитета, госпожа Генеральный директор, уважаемые коллеги,

1. В этом году мы хотели бы сосредоточить внимание в нашем заявлении на важном аспекте работы Секретариата, каковым является реформа системы управления кадровыми ресурсами. Помимо обычных формул вежливости, мы хотели бы выразить Генеральному директору признание за ее решимость осуществить эту реформу. Позвольте мне более подробно остановиться на чувствах и реакции персонала в отношении некоторых аспектов этой реформы.

2. Реформа, ее основополагающие принципы и доводы в порядке ее подкрепления, в том виде, в котором они были изложены в различных документах, получили единодушную поддержку со стороны членов персонала и будут пользоваться нашей поддержкой и впредь, с тем чтобы Организация могла осуществить их на практике. Однако для этого необходимо продолжать совместную работу и более тщательно анализировать другие области, с тем чтобы избежать неудач. В этой связи мы выразили обеспокоенность и высказали предложения по вопросам, касающимся управления системой организации работы и найма сотрудников, работающих по временным контрактам, новых типов контрактов для сотрудников, которые работают не на временной основе, ликвидации системы должностей без сохранения ранее приобретенных прав, найма пенсионеров и лиц, контракт которых был расторгнут по взаимному согласию, и создания правовой основы в целях совершенствования системы регулирования взаимоотношений между администрацией и ассоциациями персонала.

3. Мы положительно оценили тот факт, что проблема управления системой организации работы и найма сотрудников, работающих по временным контрактам, решается на более справедливой и окончательной основе в целях соблюдения общих принципов трудового права. Как вы, возможно, уже заметили, в скором времени в некоторых секторах нашей Организации будет насчитываться более 50% временных сотрудников, занимающихся решением долгосрочных задач, что ставит их в такое положение с точки зрения договорных отношений, которое является несправедливым и лишено всяких стимулов. Это положение привело к возникновению нездоровой обстановки, которую отнюдь не следует относить на счет нынешнего руководства, но

которая, если ее быстро не устранить, будет и впредь способствовать уходу некоторых компетентных работников и обойдется для Организации весьма дорого. Так, персонал, работающий по временным контрактам, не имеет права на отпуск по родам и уходу за ребенком или на продвижение по служебной лестнице, ни даже пользоваться условиями медицинского страхования, аналогичными тем, которые предусмотрены в других типах контрактов. Учитывая разработанные предложения, предусматривающие различные варианты, которые могли бы явиться приемлемым решением для Организации и ее сотрудников, мы убеждены, что оперативное осуществление некоторых из этих простых и недорогостоящих мер позволило бы в какой-то мере снизить уровень несправедливости между различными категориями сотрудников. Другие более существенные меры имеют целью найти решение этой проблемы в долгосрочном плане. Однако для обеспечения экономии и снижения расходов в отдаленной перспективе необходимо осуществить некоторые инвестиции уже в этом году, или, по крайней мере, запланировать их, с целью обеспечить соответствующую отдачу и последовательность реформ в более эффективно работающей ВОЗ. Однако ассоциации персонала не намерены нарушать сбалансированность существующих бюджетов: применение этих мер должно проводиться на плановой основе.

4. Что касается реформы системы контрактов, то мы убеждены в том, что типы имеющихся контрактов следовало бы упростить; в настоящее время, по нашим данным, в Организации их насчитывается более 20. Однако мы полагаем, что для привлечения более компетентных работников нет необходимости увеличивать число различий между контрактами или вводить в действие различные шкалы. Организация намерена упростить некоторые бюрократические правила, которые, судя по всему, утяжеляют или замедляют процесс отбора и найма, и к этому мы относимся положительно. Мы приняли участие в этой работе по упрощению, которая, в частности, позволила облегчить систему найма сотрудников для программы по ликвидации полиомиелита. Однако мы убеждены, что если эта форма коллективной работы и позволила добиться благотворного эффекта, то это обусловлено тем, что персонал был привлечен к ней в качестве полноправного партнера. Таким образом, важно продолжить эту совместную работу, с тем чтобы мы могли выполнить возложенную на нас роль посредников и упростить работу нашей администрации и технических программ. Для того чтобы обеспечить положительное воздействие, любой пересмотр нынешних типов контрактов должен производиться с активным участием персонала.

5. Нет нужды говорить о том, что Организация должна обеспечивать соблюдение предельного пенсионного возраста. Хотя мы понимаем, что здесь нужна некоторая гибкость, мы, тем не менее, всегда с удивлением обнаруживали в наших служебных помещениях сотрудников, которые уже давно достигли пенсионного возраста и которые занимают должности специальных советников, которые оказывают сильное воздействие или пользуются неоспоримой властью в вопросах управления проектами. Эта ситуация вынудила нас выступить против злоупотребления с наймом пенсионеров и лиц, контракт которых был расторгнут по взаимному согласию, в штаб-квартире и в двух региональных бюро. Каждый работающий член персонала должен предусмотреть вариант своей замены не позже, чем за два года до выхода на пенсию, и в этой связи

следовало бы запретить в течение определенного срока наём на работу тех лиц, контракт которых был расторгнут по взаимному согласию.

6. В отношениях между администрацией и персоналом есть один важный момент, который нам особенно близок и который мы называем «свобода ассоциации». Свобода ассоциации нашла закрепление в Декларации принципов международной организации труда, которая предусматривает, что сотрудники могут беспрепятственно вступать в ассоциацию и свободно выражать свои мнения без какого бы то ни было давления со стороны. К сожалению, следует отметить, что в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья этой свободы не существует. Мы были глубоко потрясены административными гонениями и неоднократными случаями преследования, которым подвергались наши коллеги, представляющие ассоциацию персонала этого Бюро. Эти постоянные гонения имели целью избавиться от Председателя ассоциации, которая в итоге согласилась на расторжение контракта в то время, когда она занимала важный пост и должна была занимать его еще несколько лет, и это с учетом того, что до пенсионного возраста ей было еще далеко. В этой связи мы приняли к сведению поддержку нашего Генерального директора, которая попыталась принять приемлемое в этом плане решение. Вместе с тем эта ситуация вызывает тревогу, поскольку она продолжается до сих пор, и в этой связи мы недавно выразили опасения в отношении оставшихся сотрудников, которые представляют эту ассоциацию персонала. Мы хотели бы, чтобы свобода ассоциации и выражение своего мнения нашли признание и поддержку со стороны Исполнительного комитета, и полагаем целесообразным предложить ввести в действие статус представителей персонала, с тем чтобы избавить их от гонений, которые им приходится переносить в ходе их службы в силу выполняемой ими работы и возложенного на них мандата.

7. Другим моментом является финансовая и материально-техническая поддержка, которую необходимо оказывать ассоциациям персонала для эффективного осуществления их деятельности. Следует признать, что было бы несправедливо требовать от сотрудников избирать своих представителей и вносить вклад в реформы, ничего не делая для того, чтобы дать этим представителям все возможности для осуществления своего мандата. В этой связи необходимо внести некоторые изменения, с тем чтобы ассоциации могли и впредь вносить позитивный вклад в работу Организации. Базовым принципом в этом плане является увеличение времени, которое официально выделяется представителям ассоциаций в зависимости от их нужд и от размеров ассоциаций, более совершенная материально-техническая поддержка региональным ассоциациям в форме служебных помещений, средств телекоммуникации и бюджетных ресурсов и, наконец, большее признание вклада ассоциаций в предотвращение подачи жалоб в апелляционные комитеты и Трибунал. Координированные меры для предупреждения апелляций имеют то достоинство, что обеспечивают значительную экономию для бюджета Организации. Так, в этом году мы сумели активно способствовать избежанию многих апелляций, что привело к экономии нескольких сотен тысяч долларов, поскольку апелляции всегда оплачиваются Организацией, независимо от их результата. Кроме того, ассоциации персонала также принимают меры для изыскания источников финансирования и, таким образом, снижения расходов, относимых на бюджет Организации.

8. На практике реформа управления кадровыми ресурсами привела к установлению определенной формы коллективных переговоров между администрацией и представителями персонала. Но мы можем сказать, что положила начало реформе Генеральный директор еще до того благодаря созданию Глобального совета персонала и администрации, который, несомненно, является полезным форумом. В июне 2000 г. на Глобальном совете мы уже представили проект коллективного договора, с которым полностью согласны все ассоциации. Этот тип предложения отражает пожелания персонала, который хотел бы формализовать определенные формы согласования с администрацией. И, действительно, важно проводить консультации с персоналом, когда предпринимается какое-либо действие, которое будет иметь последствия для сотрудников. К сожалению, недавно мы констатировали, что было принято решение о переводе более сотни сотрудников ВОЗ, работающих в Международном вычислительном центре в Женеве, без какого-либо согласования с ассоциацией персонала штаб-квартиры. Кроме того, на основании проведенного нами исследования мы установили, что Организация может столкнуться с большими юридическими проблемами, если не будут приняты решительные меры для пересмотра условий перевода этих сотрудников. Центр представляет собой уникальное информационное и технологическое подразделение в системе Организации Объединенных Наций; он способствует укреплению репутации Организации и не стоит ей ничего, поскольку он финансово автономен. Мы предложили администрации пересмотреть ее решение о переводе с учетом последней информации, а также для того, чтобы дать возможность штатным сотрудникам сохранить свой статус сотрудников Организации. Мы, разумеется, будем обеспокоены и огорчены, если решение о переводе окончательное. Если бы мы смогли воспользоваться вышеуказанной формой коллективных переговоров в отношении Международного вычислительного центра, мы бы легко смогли избежать такого рода проблемы. Такие договоры существуют и признаются во многих странах; они обеспечивают истинное партнерство, которое явно улучшает нынешнюю систему согласования и намного лучше отвечает чаяниям сотрудников на пороге третьего тысячелетия.

9. Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, г-жа Генеральный директор, истина в том, что не существует совершенного мира, и что, как и в современном мире, в нашей Организации есть возможности для дальнейших успехов. Даже если некоторые из ранее упомянутых проблем беспокоили администрацию, мы убеждены, что всегда можно найти приемлемые и более понятные решения, если сотрудники будут принимать участие в их выработке через своих представителей. Зачастую мы подаем сигналы тревоги, и мы решительно рекомендуем привлекать нас, чтобы выявлять, определять и предупреждать проблемы, связанные с персоналом. Именно в этих целях мы организовали проведение опроса по мотивации персонала, результаты которого мы ожидаем в ближайшем будущем. В заключение мы надеемся, что вы поддержите нашего Генерального директора в доведении до успешного конца реформы управления кадровыми ресурсами и предоставите ей необходимые для этого средства.

10. Мы выразили нашу позицию по наиболее важным аспектам управления кадрами ВОЗ и готовы выслушать вас, чтобы передать нашим сотрудникам ваши замечания и ответы на беспокоящие нас вопросы.

Благодарю вас за внимание и от имени всех сотрудников ВОЗ желаю вам всяческих успехов в 2001 году.

= = =