



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто восьмая сессия
Пункт 5 предварительной повестки дня

EB108/INF.DOC./1
23 мая 2001 г.

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

Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, г-жа Генеральный директор, уважаемые коллеги!

1. Настоящее выступление посвящено наделенным способностью переживать и чувствовать человеческим личностям, коими мы являемся, что подразумевает понятие, о котором в современном менеджменте, судя по всему, забывают, когда вырабатывают политику в области «кадровых ресурсов», действуя при этом так, как если бы мы были еще одним потребляемым и расходуемым товаром.
2. Когда мы встречались в последний раз в январе, мы обсуждали некоторые критически важные вопросы реформы в области кадровых ресурсов: неустойчивые договорные условия службы давно работающих временных сотрудников, система контрактов в целом, пенсионный возраст, отношения между персоналом и руководством по вопросам финансирования, свобода ассоциаций, коммуникация, проведение консультаций и фундаментальное право персонала оговаривать условия работы путем коллективных переговоров. В этой связи мы подняли вопрос о Международном вычислительном центре (МВЦ) и его предстоящем переводе, планы которого были разработаны без каких-либо консультаций с Ассоциацией персонала.
3. Два года тому назад с помпой и шумом была начата реформа системы управления кадровыми ресурсами. На эту работу пошло много энергии и денег, было затрачено много часов работы персонала. Были приглашены дорогие всемирно известные консультанты, которые подтвердили то, о чем мы постоянно говорили. Их советы были в большей или меньшей степени проигнорированы. Был внесен ряд конструктивных предложений. Для персонала приоритетным являлось решение проблемы числа сотрудников, долгое время работающих по краткосрочным контрактам.
4. На сегодня для исправления существующей ситуации сделано не так много. В качестве частичного решения проблемы сотрудников, долгое время работающих по краткосрочным контрактам, мы предложили ввести мораторий на наем временных сотрудников вплоть до исправления кадровой ситуации. А тем временем происходит

наем сотрудников по краткосрочным контрактам в фантастических масштабах. Просто стены трескаются от их количества. Чтобы можно было разместить растущее число автомобилей, была заасфальтирована новая стояночная площадка; чтобы справиться с наплывом людей, были установлены новые временные сооружения. Число сотрудников, работающих в пристройках, удвоилось или даже утроилось. В холлах, уменьшенных до размера коридоров, теперь располагаются временные рабочие помещения, которые с эргономической точки зрения не отвечают требованиям безопасности и санитарии.

5. Одним из самых вопиющих примеров несправедливого отношения к временным сотрудникам, работающим длительное время, является отсутствие у них оплачиваемого отпуска по беременности и родам. Администрация выступила с предложением о введении для сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, восьминедельного оплачиваемого отпуска по беременности и родам с возможностью получения еще восьми недель неоплачиваемого отпуска. Хотя это и является шагом в правильном направлении, мы не согласны ни на что меньшее, чем 16 недель. Предложение, о котором я говорю, не соответствует собственным рекомендациям ВОЗ, основанным на научных данных. Оно находится в прямом противоречии с международной политикой ВОЗ (16 недель, как это предусмотрено в рекомендации ВОЗ для МОТ), которая была одобрена государствами-членами и которая, насколько нам известно, не предусматривает специально исключения из сферы ее действия женщин, работающих в международных организациях.

6. Исходя из соображений справедливости, равенства и учета своей собственной политики и своего собственного анализа фактических данных о здоровье матерей и новорожденных, ВОЗ должна предоставлять одинаковый отпуск по беременности и родам всем сотрудникам ВОЗ (женщинам, работающим по краткосрочным контрактам или по контрактам на определенный срок). Неужели ВОЗ намерена продолжать пропагандировать одни нормативы для государств-членов, но два норматива стандартов для своих собственных сотрудников? Мы рассчитываем на вашу поддержку в деле немедленного прекращения этой дискриминации.

7. Мы рады сообщить, что проблема МВЦ была решена благодаря проведению открытых дискуссий и переговоров между персоналом и руководством. МВЦ остается в системе ВОЗ. Это практический пример того, чего можно достигнуть, когда персонал и руководство работают вместе, используя коммуникацию, консультации и переговоры.

8. Коммуникация с персоналом усиливает преданность делу персонала, обеспечивает удовлетворенность работой и поддерживает производительность. Если имеются свидетельствующие об этом данные, то почему тогда эти простые, но важные методы редко применяются на практике? Хорошо известно, что отсутствие коммуникации, наоборот, порождает страх, а страх ведет к конфликтам, невыходам на работу, нештатному поведению, текучести кадров и низкой производительности. Важность коммуникации, консультаций и переговоров невозможно переоценить.

9. Мы очень ценим благожелательность и открытость Генерального директора, которая дает нам возможность регулярно с ней встречаться. Благодаря Глобальному

совету персонала/администрации мы смогли решить ряд проблем, связанных с кадровыми ресурсами. В конце этого месяца состоится еще одно заседание Совета, на котором, в частности, будут рассмотрены вопросы контрактов, ротации и мобильности, вознаграждений и признания заслуг.

10. ВОЗ никогда не была богаче, чем сейчас: поступает все больше и больше денег. Доноры доверяют новой ВОЗ. Они ожидают, что мы выполним наши глобальные задачи. Они знают, что мы можем это сделать. А мы хотим это сделать.

11. Снаружи мы выглядим хорошо, мы кажемся сильными; если же взглянуть на нас изнутри, то окажется, что наши общие стены расшатались и нуждаются в подпорках.

12. Проведенное недавно обследование среди персонала показало, что моральный дух и степень удовлетворенности работой в нашей организации являются низкими и что сотрудники теряют чувство преданности делу и чувство хозяина организации. Хотя в «высших кругах» есть те, кто будет дискредитировать результаты таких обследований, особенно когда они являются неблагоприятными для них, мы утверждаем, что это обследование имеет свой смысл и что основная мысль, сформулированная в ходе него, ясна и должна быть услышана. Для тех, кто по-прежнему относится к этому скептически, скажу, что возросло число жалоб, а также число обращений к различным специалистам, занимающимся оказанием помощи сотрудникам (советнику персонала, омбудсмену, сотрудникам Объединенной медицинской службы), и к внешним специалистам, занимающимся вопросами самопомощи, что говорит о неблагополучии персонала.

13. Сотрудники теряют оптимизм в отношении возможности ВОЗ выполнить свой мандат при нынешнем уровне стрессов и неудовлетворенности. Успех организации, преданность ее сотрудников делу и уровень производительности определяются тем, как в ней относятся к сотрудникам, причем ко всем сотрудникам. Если сотрудники тратят свое время, борясь с ситуациями, когда не соблюдаются должным образом правила и установленный порядок, если не проводятся консультации, если не вознаграждается высокая квалификация, если решения о найме на работу принимаются по политическим или личным мотивам, если уменьшаются перспективы продвижения по службе, если опыт и знания сотрудников используются неправильно или не используются вовсе и если получение должности давно работающими временными сотрудниками оказывается невозможным, то это значит, что имеющаяся энергия идет не на обеспечение производительности. Когда с людьми обращаются хорошо, они работают энергично, умно, активно и продуктивно.

14. Сотрудники жаждут последовательности, честности, подотчетности и взаимного уважения на всех уровнях управления. У меня с собой обращение, подписанное почти 1200 сотрудниками всех категорий: категории общего обслуживания, специалистов и директоров, сотрудниками, работающими по срочным и краткосрочным контрактам в штаб-квартире и на местах. Я ожидаю аналогичные обращения из Европейского регионального бюро и МАИР. Дамы и господа, эта проблема существует не только в штаб-квартире ВОЗ, она характерна для региональных бюро и для подразделений на местах, а также для всех организаций, входящих в общую систему. Большое число

подписей под обращением свидетельствует о разочаровании не только в связи с неудовлетворительным решением проблемы сотрудников, длительное время работающих по краткосрочным контрактам, что волнует весь персонал, но также в связи с тем, как в организации обращаются с сотрудниками в целом. Общая мысль при этом совершенно ясна: нам пора начинать ремонтировать стены.

15. Моральный дух, вера в справедливое и способное руководство и эффективность работы в высшей степени взаимосвязаны. Дамы и господа, потребности существуют, средства существуют и люди существуют. Мы способны осуществлять деятельность.

16. Наш призыв очень прост: поступайте справедливо в отношении вашего персонала, и персонал поступит справедливо в отношении вас.

Ответ Генерального директора

Секретариат ВОЗ обеспечивает всесторонними и высококачественными рекомендациями и руководством по всем вопросам охраны здоровья правительства и гражданское общество во всех государствах-членах. Несмотря на трудности, в связи с тем, что бюджет остается прежним, а требования возрастают, сотрудники ВОЗ работают продуктивно и эффективно, регулярно обсуждая друг с другом существующие проблемы. Я рада, что Ассоциация персонала в Женеве должным образом оценивает свои регулярные встречи со мной. Я также рада, что Глобальный совет персонала администрации, учрежденный вскоре после того, как я приняла на себя руководство ВОЗ, рассматривается в качестве ценного средства укрепления диалога между персоналом и администрацией.

В заявлении Ассоциации персонала в Женеве в целом не отражен тон наших дискуссий, поэтому на этот раз я отвечаю в письменном виде. В пункте 8 заявления содержится утверждение о том, что в рамках Организации руководители и те, кем они руководят, редко общаются друг с другом. Я планирую рассмотреть данные, на которых базируется это утверждение.

В течение последних трех лет мы упорно работаем для содействия более эффективному общению и созданию духа коллективизма среди сотрудников на всех уровнях, а также для улучшения телефонной и электронной связи посредством сети ВОЗ. Существует много практических примеров, свидетельствующих о достижениях, полученных посредством проведения консультаций и дискуссий: решение о сохранении ВОЗ в качестве места базирования МВИЦ было основано на рекомендациях, представленных мне рядом различных групп, включая, безусловно, Ассоциацию персонала.

Утверждение в пункте 10 о том, что ВОЗ никогда не была богаче, чем сейчас, справедливо лишь частично. Как выяснилось, в результате дискуссий, проведенных в начале этой недели на Пятьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, величина поступлений в наш регулярный бюджета сокращается, а увеличение поступлений в ВОЗ является результатом более широкого внебюджетного финансирования. Это имеет значительные последствия для нашей политики и практики в области кадровых ресурсов.

Я согласна с тем, что кадровые ресурсы имеют жизненно важное значение для эффективной деятельности ВОЗ. Именно поэтому я учредила Целевую группу по реформе кадровых ресурсов и обратилась за рекомендациями к консультантам по вопросам руководства. Ряд их рекомендаций уже выполнен. Они включают вопросы политики в отношении предупреждения и устранения преследований; мер по улучшению разнообразия и соотношения между работой и остальной частью жизни;

улучшения системы оценки эффективности работы сотрудников; и перемещения функции кадровых ресурсов на уровень Кабинета.

Проводится работа в отношении других реформ. Мы разрабатываем усовершенствованную систему контрактов, которая развеет беспокойство всех, включая государства-члены и другие учреждения системы Организации Объединенных Наций. Она будет представлена в окончательном виде на сессии Исполнительного комитета в январе 2002 г.

Мы разрабатываем план по ротации и мобильности сотрудников (в том числе между Женевой, региональными бюро и страновыми группами), а также систематизированный подход к вопросам вознаграждения и признания высокой эффективности деятельности. Как и каждому, мне хотелось бы, чтобы эта работа продвигалась быстрее. Рабочие отношения в духе сотрудничества с Ассоциациями персонала означают, что мы можем работать вместе без всяких раздоров по достижению общей цели.

Неопределенность в отношении продолжительности добровольно финансируемых проектов создает атмосферу, в которой меньшая часть сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, которые желают продления контрактов, смогут получить их. Я вполне понимаю стремление этих «долгосрочных краткосрочных» сотрудников добиваться лучших условий. Их проблемами занимаюсь, но решить их непросто. Реформа системы контрактов сталкивается со многими проблемами.

Тем не менее, на основе дискуссий, проведенных с Ассоциацией персонала штаб-квартиры был разработан пакет промежуточных мер и планируется их осуществление начиная с 1 июля 2001 г. Они включают вопросы, связанные с охватом медицинским страхованием; систематическим проведением оценок эффективности работы; принципами ранжирования сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам; совершенствованием процесса набора персонала, а также с отпуском по беременности и родам для сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам.

Государства-члены, безусловно, будут проявлять интерес как к положению о продолжительности отпуска по беременности и родам для сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, так и к положению о продолжительности оплачиваемой части этого отпуска, учитывая то, что самый длительный краткосрочный контракт составляет 11 месяцев. В пакете промежуточных мер предусматривается отпуск до 16 недель: восемь недель оплачиваемого отпуска и восемь недель неоплачиваемого отпуска в период действия контракта. Это соответствует тому, что осуществляется в Организации Объединенных Наций и в нескольких других учреждениях системы Организации Объединенных Наций. Рекомендованный МОТ минимальный отпуск по беременности и родам для всех работников, в соответствии с Конвенцией о защите материнства, составляет 12 недель с двухнедельным продлением, который поддержала ВОЗ и который в настоящее время находится на стадии обсуждения.

В пункте 12 содержится утверждение о том, что возрастает уровень стресса среди сотрудников. У меня нет какого-либо доступа к конфиденциальным статистическим данным о числе обращений сотрудников к нашим высококвалифицированным сотрудникам медицинской и консультативной служб в ВОЗ в Женеве и о степени воздействия на них связанного с работой стресса. Но я хорошо знаю, что если вспомогательные службы действуют хорошо, то их услугами пользуются.

Обследование сотрудников ВОЗ охватывает около одной трети сотрудников, находящихся в Женеве, несколько сотрудников из МАИР и фактически никого из региональных бюро. Из результатов видно, что большинство опрошенных сообщают о том, что им нравится их работа. Я также отмечаю позитивные отклики сотрудников в отношении взаимного уважения между опрашиваемыми и находящейся над ними иерархической структурой степени использования навыков и способностей, а также в отношении степени ясности заданий.

Данные, свидетельствующие о том, что сотрудники в меньшей степени убеждены в том, что их задачи соответствуют описанию их служебных функций, являются одним из признаков происходящих изменений в нашей организации. Существует несколько других вопросов, которые требуют нашего коллективного внимания. Всем сотрудникам, осуществляющим руководство другими или оказывающим им поддержку, предлагается учитывать эти результаты, поскольку они ищут пути оптимального содействия деятельности организации.

= = =