



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Сто девятая сессия

Пункт 6.2 повестки дня

EB109/INF.DOC./1

17 января 2002 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-жа Председатель, distinguished члены Исполнительного комитета, Генеральный директор, региональные директора, коллеги!

1. От имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР и Программы борьбы с онхоцеркозом в Западной Африке я с удовольствием обращаюсь к Исполнительному комитету с настоящим заявлением. Мы ценим исключительное сосуществование ассоциаций персонала с администрациями как на глобальном, так и на региональном уровнях, что дает нам достаточно возможностей для консультаций/диалогов, облегчения решения проблем и взаимного благополучия. Мы также ценим такие механизмы, как Глобальный совет персонала/руководства и консультативные комитеты персонала/руководства на региональном уровне. Поэтому совершенно справедливо, что кульминацией всего этого стала высоко ценимая ассоциациями персонала возможность сделать от их имени заявление на текущей сессии Исполнительного комитета.

2. За год произошло немало событий, затронувших ВОЗ и ее сотрудников. В результате недавних глобальных вызовов в виде болезней, стихийных бедствий и биохимических атак в первую очередь оказались востребованными технические возможности Организации в области оказания государствам-членам содействия в эффективном принятии ответных мер. Как всегда, силу ВОЗ составляют ее качественные и эффективные людские ресурсы. Даже поступаясь личной безопасностью, сотрудники непоколебимо исполняли миссию Организации и осуществляли ее мандат. Однако то, насколько хороши или плохи людские ресурсы, зависит от того, как ими управляют. Необходимо их пестовать, чтобы сохранить и/или повысить их энтузиазм и техническую квалификацию. Поэтому открытость и признание в процессе решения вопросов их службы крайне важны.

3. Мы хотели бы сообщить вам последние данные по вопросам кадровой политики и условий службы и отметить прогресс, достигнутый со времени последней сессии Исполнительного комитета. Мы также хотим проинформировать вас о сохраняющихся поводах для беспокойства, которые серьезно затрудняют решение поставленных перед нами задач.

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

4. Начатая по распоряжению руководящих органов Организации реформа управления ее людскими ресурсами вступила в решающую фазу реализации. Мы отмечаем работу целевой группы по реформе управления людскими ресурсами, а также обсуждения и вклад Глобального совета персонала/руководства на его последовательных заседаниях. Достигнут значительный прогресс в вопросах, касающихся контрактов, ротации и мобильности и режима вознаграждения/признания. Мы также с удовлетворением отмечаем прогресс, достигнутый рабочей группой по вознаграждению/признанию, и ее рекомендации, которые, мы надеемся, вскоре будут приняты и претворены в жизнь.

Отношения персонала/руководства

5. Глобальный совет персонала/руководства является важным органом, обеспечивающим возможности для диалога между персоналом и администрациями. Однако для улучшения организации его работы подлежащие обсуждению документы следует передавать представителям персонала заблаговременно (по крайней мере за две недели), с тем чтобы они имели возможность проконсультироваться удовлетворительным образом со всем персоналом до проведения заседаний.

Подготовка кадров

6. Возможности для поддержания персоналом своей эффективности, постоянного выполнения меняющихся мандатов и задач Организации должны обеспечиваться за счет соответствующего обучения. Были достигнуты результаты, однако многое еще предстоит сделать, в частности в регионах. Необходимо акцентировать профессиональную подготовку в середине карьеры с помощью обучения вне и в стенах Организации или же за счет использования программ обеспечения мобильности. Мы просим выделять на эти цели в бюджете достаточно средств и сформулировать надлежащие планы осуществления обучения кадров и планов служебного продвижения сотрудников региональных бюро всех категорий.

Повторный наем пенсионеров

7. Высокое профессиональное мастерство, опыт и компетентность должны представлять особую ценность. В то же время ассоциации персонала призывают избегать повторного приема на работу или найма лиц, вышедших на пенсию. Эта практика имеет привкус nepотизма, препятствует служебному продвижению и подрывает моральное состояние персонала, сводя на нет его энтузиазм, эффективность и заинтересованность. Указанный вопрос неоднократно предлагался вниманию этого высшего органа. Мы просим честно следовать принципу, согласно которому «незаменимых людей не бывает».

Возможности для служебного роста сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания

8. Несмотря на риск тавтологии, ассоциации персонала серьезно призывают к установлению справедливого, равного и беспристрастного режима для сотрудников категории общего обслуживания всех уровней. Мы не должны забывать о том, что они являются движущей силой как в местах службы в штаб-квартире, так и в страновых бюро/бюро на местах и заслуживают лучшего удела. В этой связи ощущается необходимость непредвзято взглянуть на дискриминацию в отношении сотрудников категории специалистов по сравнению с сотрудниками категории общего обслуживания, чтобы отменить обременительные географические критерии вплоть до уровней Р1./Р.2. Вновь рискуя впасть в тавтологию, ассоциации персонала призывают ввести кадровую категорию, аналогичную национальному сотруднику категории специалистов в региональных бюро, повысив таким образом функциональные возможности региональных бюро и обеспечив персоналу категории общего обслуживания столь необходимые возможности для служебного продвижения.

9. Хотя оклады сотрудников категории специалистов следует повысить с целью удержания наилучших кадров, должны существовать достаточные соответствующие возможности для служебного роста. В этой связи региональным администрациям следует предоставить полномочия классифицировать и реклассифицировать посты вплоть до уровня Р.5, чтобы они относились с большим вниманием к потребностям персонала и организации его служебного роста.

Безопасность персонала

10. Жгучая проблема безопасности, особенно персонала на местах, неоднократно выдвигалась на передний план. Недавнее жестокое убийство представителя ВОЗ в Бурунди должно заставить нас всех очнуться. Мы положительно воспринимаем создание в Женеве поста Директора по вопросам координации безопасности. Однако мы настаиваем на том, что принимаемые на местах меры безопасности должны распространяться на всех сотрудников ВОЗ безотносительно к виду их контракта и найма. В условиях чрезвычайной ситуации и опасности всем сотрудникам Организации Объединенных Наций, независимо от того, наняты ли они на международной или местной основе, надлежит обеспечить равные условия.

11. Для сотрудников на местах первостепенное значение имеет также вопрос медицинской базы и средств эвакуации. В экстренных медицинских ситуациях должен существовать простой и быстро реагирующий механизм утверждения медицинской эвакуации. Кроме того, следует рассмотреть вопрос о введении карточки глобальной медицинской страховки персонала, с тем чтобы ее предъявление обеспечивало простой и быстрый доступ к больничному лечению.

РЕФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

12. Ассоциации персонала отмечают прогресс, достигнутый на сегодняшний день в проведении реформы управления людскими ресурсами¹. Нам отраднo констатировать, что Организация рассматривает вопросы основ служебной этики, планирования рабочей силы и подотчетности руководства. Это серьезно запущенные направления, которые давно требуют рассмотрения. В документе получили отражение договоренности и обещания, сформулированные администрацией в октябре 2001 г. на заседании Глобального совета персонала/администрации в плане реформы контрактной системы и управления людскими ресурсами. Однако сохраняются определенные важные вопросы, которые нас глубоко беспокоят и заслуживают вашего внимания, поскольку они связаны с изменениями правил о персонале, которые вы будете рассматривать.

Реформа контрактной системы

13. Два основных руководящих принципа процесса реформы последних четырех лет состоят в упрощении типов контрактов и в прекращении практики продолжительного использования услуг персонала, работающего по «временным контрактам». В настоящее время администрация предлагает двухпоточную четырехуровневую систему с контрактом нового типа, именуемым контрактом ограниченной продолжительности. Как мы понимаем, контракт этого типа должен применяться лишь в отношении новых сотрудников, а не сотрудников, которые уже работают длительное время по краткосрочным контрактам. Мы считаем, что следует установить официальные процедуры отбора, что позволит избежать неравноправия между сотрудниками. Мы предлагаем внести механизмы такого отбора в повестку следующего заседания Глобального комитета персонала/руководства, которое состоится в марте 2002 года.

14. Выражая несогласие с вышесказанным, ассоциации персонала штаб-квартиры и ПАОЗ считают, что указанный новый тип контракта ограниченной продолжительности приведет к сохранению проявлений несправедливости и сложностей, на устранение которых они потратили столь много усилий. Как и прежде, значительная часть персонала будет наниматься без надлежащего отбора и без соблюдения политики в отношении гендерного и географического распределения на четырехлетние периоды по контрактам с совершенно иными льготами, нежели у сотрудников, нанятых по контрактам фиксированной продолжительности. Это противоречит основополагающему принципу равной платы за равную работу, которому они глубоко привержены. Они выражают надежду, что руководство будет соблюдать этот принцип и обеспечит сотрудникам равные возможности.

Отмена процедуры сокращения штатов

15. Предложения о механизмах ухода со службы позволят упразднить любые посты без предварительного обсуждения или консультаций. Мы отдаем себе отчет в том, что в его нынешнем виде конкурсный этап сокращения штатов неудовлетворителен.

¹ См. документ EB109/25.

Ассоциации персонала прежде всего стремятся к тому, чтобы обеспечить процесс защиты сотрудников всех уровней с учетом их квалификации, компетентности и опыта. Однако мы отмечаем, что правила сокращения штатов являются для каждого отдельного сотрудника приобретенным правом, и ассоциации персонала выражают беспокойство по поводу его отмены. Мы просим руководство взять на себя обязательство гарантировать приобретенные права и предлагаем учредить соответствующие механизмы.

16. С учетом вышесказанного и чтобы рассеять любые недоразумения и прийти к более широкому консенсусу, ассоциации персонала настоятельно предлагают вновь рассмотреть вопросы об отмене сокращения штатов, о приобретенных правах и о назначениях на ограниченные сроки, предложенных в документе EB109/25, на специальном заседании администрации и ассоциаций персонала до внесения изменений в правила о персонале.

Использование персонала, «длительное время работающего по краткосрочным контрактам»

17. Ведущиеся в настоящее время переговоры идут в правильном направлении. Крайне необходимо и важно предложить достойные контракты сотрудникам, на протяжении многих лет работающим в ВОЗ по временным контрактам. В ноябре 1998 г. Генеральный директор ВОЗ заявила в кластерной записке, что проблема сотрудников, продолжительное время работающих по краткосрочным контрактам, является приоритетной.

18. Поэтому в свете предложений, согласованных в октябре 2001 г. на заседании Глобального совета персонала/руководства, мы настоятельно призываем все администрации на глобальном и региональном уровнях незамедлительно приступить к решению этой важной проблемы.

Управление постами

19. Ассоциации персонала отмечают, что вопрос управления постами не был удовлетворительно освещен в документе EB109/25, и настоятельно призывают продолжить обсуждения между персоналом и руководством на глобальном и местном уровнях.

20. Г-жа Председатель, члены Исполнительного комитета, вам предстоит сыграть важную роль в этом процессе, когда Секретариат обратится к вам с просьбой утвердить меры, которые он стремится претворить в жизнь. Мы убедительно просим вас тщательно рассмотреть представленные вам факты в свете только что сделанного нами заявления. Мы глубоко уверены в вашей мудрости и здравом смысле, которые будут применены во благо Организации.

21. Ассоциации персонала чрезвычайно высоко ставят необходимость развивать механизм консультаций между персоналом и руководством на фоне честности и открытости в управлении кадрами. Лишь в условиях открытости возможно

формирование взаимного доверия с обеих сторон. Это подкрепит не только принцип участия работников в управлении, но, что также важно, столь необходимое чувство сопричастности. Мы в полной мере разделяем принцип проведения переговоров и консультаций, которым мы глубоко привержены, и с удовлетворением отмечаем усилия, прилагаемые в этом направлении в последние несколько лет. В то же время ассоциации персонала заверяют, что внесут вклад и будут способствовать повышению культуры труда, подотчетности и взаимного доверия, и вновь подтверждают свою приверженность укреплению позиций нашего руководства в выполнении мандата и миссии Организации, состоящих в облегчении людских страданий и в обеспечении более высокого уровня здоровья для всех.

= = =