



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто двенадцатая сессия
Пункт 5.1 предварительной повестки дня

ЕВ112/6
9 мая 2003 г.

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

Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, г-н Генеральный директор, Региональные директора, коллеги

1. Как вам известно, мы считаем необходимым информировать вас на регулярной основе об основных аспектах кадровых вопросов. Нормальная работа ВОЗ зависит от диалога между государствами-членами, администрацией и персоналом. В течение последних лет был достигнут определенный прогресс в том, что касается связей и диалога между администрацией и персоналом. Однако наладить диалог между персоналом и государствами-членами оказалось гораздо труднее. В условиях действия нынешних процедур у членов Исполнительного комитета может сложиться впечатление, что кадровые вопросы обсуждаются в Комитете по административным, бюджетным и финансовым вопросам и что в этой связи обсуждать их более подробно нет необходимости. Однако в своих рекомендациях Исполкому указанный Комитет не может принять должным образом во внимание мнение персонала, равно как он и не может быть должным образом и непосредственно проинформирован о точках зрения сотрудников. Именно по этой причине мы просили предоставить представителям ассоциаций персонала возможность принимать участие в совещаниях Комитета в тех случаях, когда он рассматривает вопросы кадровой политики. К сожалению, в связи с тем, что наш Глобальный совет персонала/руководства, заседание которого было запланировано на март 2003 г., пришлось отложить до октября 2003 г., весь этот процесс приостановился, однако мы уверены, что связь между персоналом и государствами-членами можно улучшить. Мы еще раз хотели бы довести до вашего внимания ряд вопросов, которые важно держать под контролем.

ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ СЛЕДУЕТ ДЕРЖАТЬ ПОД КОНТРОЛЕМ

2. **Безопасность.** Сегодня в условиях отсутствия безопасности и неуверенности положение персонала на местах вызывает у ассоциаций персонала большое беспокойство. Мы хотели бы подчеркнуть ответственность Организации перед сотрудниками, особенно перед теми, которые набраны на местной основе, в тех бюро, где физическую безопасность и безопасность в целом обеспечить особенно трудно. Мы настоятельно рекомендуем

администрации уделять самое пристальное внимание вопросам оказания этим сотрудникам всесторонней поддержки и придавать удовлетворению их потребностей и потребностей их семей столь же приоритетный характер, как и в случае сотрудников, набранных на международной основе.

3. **Заработная плата.** Мы требуем, чтобы наша Организация связывалась с Организацией Объединенных Наций по вопросам своевременной реклассификации мест официальной службы в тех случаях, когда людям приходится работать в обстановке, характеризующейся отсутствием безопасности и насилием, что отрицательно сказывается на условиях жизни и работы сотрудников. В таких местах службы необходимо принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и связанных с ней процедур в отношении всех сотрудников.

4. **Взаимоотношения между персоналом и руководством: налаживание партнерских отношений.** Ассоциации персонала предлагают Глобальному совету персонала/руководства строить взаимоотношения между персоналом и руководством на партнерских началах. Это позволило бы не только улучшить процесс принятия решений в условиях открытости и прозрачности, но и укрепить взаимоотношения между сотрудниками на всех уровнях. Расширение диалога в духе истинного уважения и взаимной ответственности позволило бы восстановить климат доверия. Это явилось бы также более оперативным и эффективным способом нахождения решений, которые были бы приемлемы для всех, поскольку они будут вырабатываться на совместной основе. В конечном итоге, от этого выиграла бы вся Организация.

5. **Совместный дисциплинарный комитет.** Ассоциации персонала также предлагали разработать общую концепцию надежной системы урегулирования конфликтов путем создания соответствующего совместного дисциплинарного комитета, который должен обеспечить сотруднику, которому инкриминируется то или иное нарушение внутренней дисциплины, возможность рассмотрения его случая с соблюдением основных норм надлежащей процедуры. Поскольку это предложение, если оно будет принято, предполагает внесение изменений в Правила о персонале, мы считаем важным проинформировать вас об этом сейчас на тот случай, если вы пожелаете ознакомиться с более подробной информацией.

6. **Реформа кадровых ресурсов.** В настоящее время в рамках Организации проводится реформа системы контрактов, в связи с чем мы заинтересованы в решении двух конкретных вопросов: справедливый режим обращения с сотрудниками, которые длительное время работают на краткосрочных контрактах, в рамках временных механизмов, которые в настоящее время вводятся в практику, и среднесрочная и долгосрочная работа по осуществлению. Мы надеемся, что эта реформа проводится на основе консультации в рамках Глобального совета персонала/руководства и что лояльность сотрудников, которые работают длительное время на краткосрочных контрактах, по отношению к нашей Организации не уменьшится из-за того, что в процессе непрерывной работы в порядке исполнения тех функций, к которым они приступили на временной основе много лет назад, к ним относятся несправедливо. В среднесрочном и долгосрочном плане ассоциации персонала хотели бы добиться совершенствования

системы планирования и финансирования с целью обеспечить такое положение, при котором трудоустройство этих сотрудников соответствовало бы духу осуществляемой в настоящее время реформы и при котором сотрудники набирались бы на работу на справедливой основе для выполнения тех функций, которые четко определены, справедливо оплачиваются и закрепляются в контрактах, соответствующих этим функциям.

7. В числе других элементов реформы одним из вопросов, который наиболее тесно связан с надлежащей практикой трудоустройства, является оценка эффективности. Новая система управления эффективностью и развития кадров введена в действие, однако на начальном этапе ее работы наблюдаются определенные сбои. Ассоциации персонала поддержали введение этой системы в действие в надежде, что она явится более справедливым и более конструктивным средством определения, совершенствования и оценки работы сотрудников. Мы рассчитываем на более эффективное и результативное осуществление этой системы в предстоящий год.

8. **Заработная плата и продвижение по службе сотрудников.** Мы с удовлетворением приняли к сведению тот факт, что на следующем совещании Глобального совета персонала/руководства мы будем обсуждать предложения администрации по развитию кадровых ресурсов, включая персональное продвижение по службе сотрудников в некоторых обстоятельствах. Мы также положительно оцениваем факт введения на экспериментальной основе класса национальных сотрудников категории специалистов в одном региональном бюро в качестве исключительной меры продвижения по службе для сотрудников категории общего обслуживания. Кроме того, мы искренне рассчитываем на реализацию той идеи, которая была высказана новым Генеральным директором в его видении ВОЗ, когда он сказал следующее: "В качестве Генерального директора [он] разработает программу продвижения по службе сотрудников, позволив нам привлекать к работе самые лучшие кадры и создавать условия для их профессионального роста и развития, обеспечивая тем самым нам как Организации возможность обслуживать наши государства-члены на самом высоком уровне качества".

9. Постепенное и систематическое ухудшение ситуации с заработной платой сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников категории специалистов с 2000 г. обусловлено целым рядом причин, включая политическую и экономическую ситуации. Но самым бедственным проявлением этой ситуации явилась девальвация местных валют и последовавшая за ней инфляция, что нашло отражение в изменении индекса потребительских цен. Мы требуем, чтобы Организация разработала внутренний механизм урегулирования таких ситуаций, который позволял бы выплачивать компенсацию сотрудникам категории общего обслуживания и национальным сотрудникам категории специалистов в связи со снижением покупательной способности их заработной платы в тех странах, которые переживают экономический кризис. Мы были бы признательны за рассмотрение возможности выплаты заработной платы в долларах США, что позволило бы избежать снижения стоимости вкладов в пенсионный фонд и размер будущей пенсии.

10. Шкалу заработной платы сотрудников категории специалистов следует также привести в соответствие с принципом Ноблемэра и в духе его истинного соблюдения.

11. **Справедливая и прозрачная политика найма.** Ассоциации персонала выражают надежду и уверенность в том, что новый Генеральный директор сделает особый акцент на обеспечении соблюдения всеми лицами, работающими в Организации, правил и политики в области набора кадров, включая справедливое географическое распределение и представленность полов, посредством применения прозрачных процедур, в которых полностью признается профессиональная квалификация и компетенция.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

12. Ассоциации персонала еще раз подтверждают глубокую приверженность сотрудников принципам и целям ВОЗ в рамках системы Организации Объединенных Наций. Ассоциации персонала рады предоставить Генеральному директору и администрации свой коллективный опыт и аналитический потенциал, касающийся стандартов поведения, условий работы и их воздействия на эффективность Организации. Для получения как можно лучших результатов администрация должна привлекать ассоциации персонала в качестве полноправных партнеров в процесс обсуждения новых стратегических направлений деятельности, которые имеют последствия для кадровых ресурсов, и в случае которых ассоциации персонала могут внести ценный вклад. Это облегчило бы перспективное планирование на реалистичной основе, согласование стратегий, необходимых для развития кадровых ресурсов, и осуществление тщательно продуманных инвестиций в целях развития и совершенствования навыков и опыта.

13. Ассоциации персонала и все сотрудники, которых они представляют, искренне заверяют нового Генерального директора в том, что они будут оказывать ему поддержку и содействие в его работе по руководству Организацией в направлении укрепления здоровья всех людей в мире.

= = =