



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Сто пятнадцатая сессия

Пункт 8.2 повестки дня

EB115/INF.DOC./1

21 января 2005 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Господин Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, господин Генеральный директор, господа региональные директора, коллеги,

1. От имени ассоциаций персонала ВОЗ и МАИР имею честь выступить с этим заявлением перед членами Исполнительного комитета. Мы высоко ценим предоставленную возможность обратиться к Исполкому по вопросам, касающимся политики Организации в области кадровых ресурсов и существующей практики, с тем чтобы обеспечить учет точки зрения ассоциаций персонала, которые касаются указанных вопросов. Однако, прежде всего, позвольте мне присоединиться к другим ораторам в выражении нашего сочувствия жертвам цунами, которое нанесло ущерб столь многим странам и народам, и позвольте мне заверить Исполком в том, что сотрудники Организации сделают все, что в их силах, для того чтобы оказать помощь тем, кто в ней нуждается.

2. Целый ряд вопросов был предложен вашему вниманию год тому назад, но они по-прежнему требуют к себе внимания.

ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ЗАСЛУЖИВАЮТ ВНИМАНИЯ

3. **Оклады и пенсии.** Как уже было отмечено в прошлом году, в качестве одного из принципиальных вопросов мы рассматриваем вопрос о воздействии на сотрудников изменений курса валют и повышения стоимости жизни, которые должны быть сведены до минимума. Некоторые из наших коллег испытали особые трудности в связи с быстрыми изменениями обменного курса валют, что негативно сказывается на покупательной способности с учетом получаемых ими окладов и приводит также к относительным уменьшениям в размерах получаемой пенсии. Следует очень внимательно отнестись к вопросу о создании систем вознаграждения, которые позволят избежать проблем такого рода.

4. **Последствия процесса децентрализации для сотрудников.** Сотрудники Организации положительно оценивают процесс дальнейшей децентрализации, обязательства в отношении которого были взяты на себя Генеральным директором. Ожидая дальнейших изменений в связи с этим, мы также хотели бы отметить то потенциальное воздействие, которое может оказать на сотрудников реализация этой инициативы. Мы хотели бы предложить, насколько это возможно, использовать

принцип естественной добровольной ротации и естественного изменения численности сотрудников. Процесс децентрализации следует параллельно инициативе в отношении мобильности и ротации персонала, первый этап которого является добровольным. Последствия и результаты, связанные с первым этапом, не были в полной мере подтверждены документально, и ассоциации персонала хотели бы располагать всей полнотой информации в отношении этого процесса, его осуществления, а также последствий для сотрудников. Что касается самого процесса, то мы хотели бы, чтобы было учтено его воздействие на сотрудников и членов их семей.

5. Здоровье сотрудников на рабочем месте и политика по вопросам безопасности. Ассоциации персонала приняли к сведению принятые недавно Организацией меры по обеспечению безопасности персонала на периферии, особенно при чрезвычайных ситуациях. Что касается безопасности на рабочем месте, то мы полагаем, что многое еще предстоит сделать, и что ВОЗ могла бы стать примером в этом отношении. Особые усилия необходимы для обеспечения глобальной и региональной безопасности на рабочем месте и определения политики по вопросам безопасности, а также необходимых механизмов для обеспечения максимального благополучия и безопасности всех сотрудников на рабочих местах в Организации.

6. Предупреждение использования краткосрочных контрактов на долгосрочной основе. После трансформации значительного числа краткосрочных контрактов на долгосрочной основе в фиксированные по срокам контракты необходимо будет решить вопрос недопущения такой практики в будущем. Остается целый ряд нерешенных вопросов также для сотрудников, работающих на следующих один за другим коротких контрактах, которые после четырех лет службы обязаны сделать перерыв по крайней мере в один год; в противном случае Организация столкнется с серьезной проблемой "утечки мозгов". Увеличение количества постов может стать одним из вариантов решения проблемы. В то же самое время была начата и контрактная реформа. При этом выражалась надежда, что улучшение планирования в кадровых вопросах, большая степень подотчетности руководителей позволят снизить количество сотрудников на краткосрочных контрактах, которые выполняют рассчитанную на долгие сроки работу.

7. Мы положительно оцениваем инициативы, предпринятые для улучшения практики руководства, подготовки руководителей в рамках Организации, и надеемся на дальнейший обмен принципами столь положительно зарекомендовавшей себя практики и содействие ее внедрению в глобальных масштабах. Предполагается, что руководители обязаны должным образом использовать существующую контрактную систему, включая своевременную оценку программы работы с учетом имеющихся финансовых ресурсов и планируя свои кадровые потребности заранее. С учетом этого мы полностью поддерживаем то обсуждение, которое состоялось недавно на Совете по вопросам глобального руководства персоналом, по ходу которого представители персонала и руководство совместно изучали пути для улучшения планирования кадровых ресурсов и контроля за использованием временных контрактов. Мы выражаем надежду также на создание рабочей группы по вопросам руководства и найма персонала с участием представителей регионов. Такая рабочая группа может

положить начало подготовке обзора существующей положительной практики в этом отношении и подготовит доклад для рассмотрения Советом в 2005 году.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

8. В заключение, не заявляя о чувстве самоудовлетворения, мы в то же время хотели бы отметить, что на протяжении последнего года были решены некоторые значительные проблемы, касающиеся персонала. Мы удовлетворены тем, что было достигнуто в глобальных масштабах, например в отношении реформы контрактных соглашений. Мы даем положительную оценку конструктивному отношению состоявшегося недавно Совета и того акцента, который был сделан на укреплении партнерского подхода со стороны сотрудников и руководства для достижения общих целей. Мы надеемся также на своевременное выполнение рекомендаций Совета. Мы продолжаем также работать, для того чтобы иметь наибольшую отдачу от наших сотрудников, за счет обеспечения здоровой и безопасной окружающей среды, возможностей для успешной карьеры и уверенности в сохранении рабочего места в тех случаях, когда это возможно. Обеспечение стандартов хороших рабочих взаимоотношений и взаимоотношений с руководством содействует успешной работе сотрудников Организации и позволяет им испытывать чувство удовлетворения.

= = =