



# ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
Сто семнадцатая сессия  
Пункт 7.4 предварительной повестки дня

EB117/INF.DOC./1  
23 января 2006 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 в регионах, в штаб-квартире и МАИР имею честь выступить с этим заявлением перед членами Исполнительного комитета. Мы высоко ценим предоставленную возможность обратиться к Исполкому по вопросам, касающимся политики ВОЗ в области кадровых ресурсов, с тем чтобы представить доклад об отношениях между персоналом и руководством и особо выделить основные вопросы, представляющие интерес для персонала.
2. В рамках своих соответствующих мандатов ассоциации персонала стремятся быть активными партнерами и участниками осуществляемого процесса установления учрежденческих рамок для надлежащего процесса и прав персонала, которые являются справедливыми, равноправными и соответствуют стандартам и практике системы Организации Объединенных Наций и других международных учреждений.
3. С момента подписания Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций учреждения системы Организации Объединенных Наций все больше используют подход с учетом прав человека в качестве основы своей деятельности. В рамках реформы Организация Объединенных Наций в мае 2003 г. учреждения подписали Декларацию о коллективном взаимопонимании, в которой изложены принципы использования общего подхода на основе прав человека как к вопросам своей деятельности, так и к учрежденческому управлению системой.
4. В рамках настоящего документа ассоциации персонала желают проинформировать руководящие органы об основных проблемах, представляющих интерес для персонала, и об отношениях между персоналом и руководством. В то же самое время мы хотим заручиться поддержкой Исполнительного комитета в отношении вопросов, включенных в настоящее заявление.
5. **Прекращение работы в штаб-квартире.** Нам хотелось бы привлечь ваше внимание к вопросам, относящимся к разрыву связи между персоналом штаб-квартиры и руководством, что привело к часовому прекращению работы в штаб-квартире 30 ноября 2005 года. Начиная с февраля 2005 г. ассоциация персонала штаб-квартиры регулярно и последовательно поднимала ряд вопросов, связанных с укомплектованием

персоналом, многие из которых конкретно связаны со стратегическим руководством и мероприятиями по рассмотрению вопросов компетенции посредством установленных каналов, таких как ежемесячные официальные совещания персонала и руководства и регулярные меморандумы, направляемые персоналу Отдела общего руководства. Был очень ограничен доступ к Генеральному директору в целях информирования, обсуждения и решения проблем укомплектования персоналом. Ассоциация персонала добросовестно соблюдает существующие границы полномочий и связи.

6. Тем не менее, к октябрю 2005 г. были исчерпаны все имеющиеся каналы для проведения диалога, и многие проблемы и вопросы укомплектования персоналом остались нерешенными. Существующая политика и практика в области кадровых ресурсов все больше ставят под угрозу техническую эффективность ВОЗ, профессиональную репутацию и моральный дух сотрудников. Это особо проявилось в то время, когда большинство сотрудников штаб-квартиры (в ответ на опрос сотрудников) одобрили прекращение работы в качестве стратегии не только для того, чтобы обратить внимание руководства на эти вопросы, а также для того, чтобы продемонстрировать приверженность персонала мандату и деятельности ВОЗ. Большое число сотрудников приняли участие в прекращении работы. Основные интересующие всех проблемы включали, но не ограничивались лишь проблемами исключения персонала из общего процесса принятия решений в отношении условий службы персонала, а также исключения представителей персонала из наиболее важных этапов стратегического руководства и рассмотрения вопросов компетентности; они также включали документально оформленные случаи злоупотребления произвольно принятыми решениями, касающимися набора персонала и его продвижения по службе; очень высокие уровни домогательств, которые были выявлены в ходе независимого внешнего обследования персонала; и громоздкую и неэффективную внутреннюю систему обеспечения справедливости при решении отдельных и общих проблем.

7. Давайте рассмотрим с вами лишь два конкретных примера политики и практики в области кадровых ресурсов, которые были затронуты во время данной забастовки. При полном игнорировании рекомендации рабочей группы представителей персонала и руководства, созданной для рассмотрения процедур набора и отбора кадров, руководством было принято одностороннее и противоречивое решение по прекращению участия представителей персонала и нейтральных сторон в комитетах по подбору кадров. Мы с удовлетворением сообщаем о том, что после последующих дискуссий, проведенных с участием ассоциации персонала штаб-квартиры, это решение будет пересмотрено. Во-вторых, руководство отказалось пересмотреть и отменить правило "работы по временным контрактам не более четырех лет", которое будет действовать в июне 2006 года. Двести восемьдесят сотрудников - 199 из них женщины - будут вынуждены покинуть Организацию после максимального четырехгодичного срока службы просто потому, что у них нет контрактов с фиксированным сроком. Сотрудники штаб-квартиры решительно выступают против этого не только потому, что оно вызывает несправедливое увольнение добросовестно работающих сотрудников, но также потому, что оно наносит ущерб выполнению программы работы ВОЗ, вызванный утратой соответствующих знаний и опыта Организации. В порядке регистрации данного факта ассоциация персонала штаб-

квартиры не выступает против сокращения штатов или перевода ресурсов в регионы и страны.

8. Ассоциация персонала штаб-квартиры твердо уверена в том, что полноценное участие персонала в процессе принятия решения имеет жизненно важное значение для нормального функционирования Организации. Мы призываем сотрудников и руководство вновь открыть дискуссии с полной верой в то, что нерешенные проблемы будут преодолены. Мы настойчиво призываем государства-члены тщательно рассмотреть минимальные потребности в отношении представленности персонала в контексте повсеместно признаваемых прав ассоциации, учитывая компетентность и опыт давно работающих сотрудников, преданных делу выполнения мандата ВОЗ.

9. **Грозящая потеря чрезвычайно полезных кадровых ресурсов и планирование в области кадровых ресурсов.** Мы хотим обратить ваше внимание на грозящую потерю Организацией сотрудников, в настоящее время классифицируемых в качестве краткосрочных сотрудников, в связи с действием правила "работы по временным контрактам не более четырех лет". Как вы помните, в 2002 г. были предложены существенные изменения в Положениях о персонале в рамках реформы кадровых ресурсов и улучшения в определении использования краткосрочных контрактов и краткосрочных контрактов специалистов, с тем чтобы избежать злоупотребления краткосрочными контрактами ради выполнения долгосрочных задач. Краткосрочные контракты, таким образом, считались приоритетными как более разносторонний вариант заключения контрактов с сотрудниками с предоставлением некоторых льгот сотрудникам с регулярными контрактами, таких как более широкое медицинское страхование и внесение средств в пенсионный фонд. Эти контракты не были направлены на то, чтобы навсегда сохранить ситуацию, в которой сотрудники будут выполнять регулярные задачи без получения льгот в результате регулярных условий найма. Четырехлетнее ограничение на такие контракты было, предположительно, направлено на то, чтобы предоставить время Организации разработать систему планирования кадровых ресурсов. Система планирования кадровых ресурсов должна определять промежутки в назначениях на должность во всей Организации, преобразовывать краткосрочные контракты в регулярные контракты или в контракты с фиксированным сроком, перераспределять персонал в соответствии с потребностями технического сотрудничества и стратегии, направленной на конкретные страны, сохранять гендерный баланс и определять четкие процедуры мобильности и ротации. Такой процесс планирования и мышления никогда не был реализован.

10. Как в штаб-квартире, так и в некоторых регионах, большинство сотрудников работают по краткосрочным контрактам. Для многих из них четырехлетний срок истекает в 2006 г., когда произойдет ряд "принудительных" увольнений. В рамках Организации 45% сотрудников находятся в этой категории, и 280 из них достигнут четырехлетнего ограничения к 30 декабря 2006 года. С учетом данной критической ситуации ассоциация персонала в штаб-квартире предлагает ввести мораторий на применение этого правила до января 2007 г., с тем чтобы предоставить время для выполнения предложения по планированию кадровых ресурсов.

11. Во избежание этой ненужной потери чрезвычайно полезных сотрудников ассоциациям персонала хотелось бы предложить мораторий на применение правила четырехлетнего ограничения до января 2007 г., когда Организация разработает стратегию по упорядочению системы краткосрочных сотрудников. Эта стратегия может быть основана на проведении оценки работы сотрудника на уровне отдела, включая умение осуществлять деятельность в соответствии с потребностями Организации в осуществлении ее миссии в новом столетии. Такая практика успешно осуществляется другими международными организациями, такими как Всемирный банк, который столкнулся с аналогичной ситуацией в 2000 году. Ассоциации персонала выражают готовность оказать помощь руководству в разработке данной стратегии. Наше предложение совершенно отличается от методологии стратегического руководства и рассмотрения вопросов компетентности, которые осуществляются в настоящее время.

12. **Укрепление внутреннего надлежащего процесса, справедливости и прав персонала.** За последние несколько лет в рамках ВОЗ предпринимались шаги по преобразованию отношений персонала и руководства в механизм партнерского подхода в соответствии с надлежащей практикой, существующей во всех современных организациях. В 2003 г. на Совете по вопросам глобального руководства персоналом, ежегодном мероприятии, в котором представители всех ассоциаций персонала ВОЗ и руководства встречались для обсуждения вопросов, представляющих общий интерес, был разработан комплекс руководящих принципов для осуществления совместной деятельности. В 2004 г. Совет вновь подтвердил руководящий принцип партнерства между персоналом и руководством и рекомендовал расширить данный подход за рамки Совета и включить его в основное направление деятельности Организации в отношении условий службы.

13. Совет по вопросам глобального руководства персоналом является превосходной платформой для глобального обсуждения вопросов, связанных с персоналом и руководством. По нашему мнению, в рамках единой ВОЗ Организации следует предоставить возможность для укрепления Совета, с тем чтобы упорядочить надлежащую практику в рамках всей Организации, проводить регулярный мониторинг и оценку применения правил и процедур, выявлять вопросы или темы, которые требуют совместных усилий всех сотрудников и руководства на региональном уровне, а также способствовать транспарентности и обеспечению надлежащего уровня осуществляемого в Организации процесса.

14. Руководство ВОЗ по кадрам с внесенными в 2004 г. поправками уже содержит "Руководящие принципы отношений между персоналом и руководством". Кроме того, мы считаем, что надлежащая связь, открытый диалог и добросовестность должны быть движущей силой дискуссий, проводимых руководством и персоналом в целях укрепления духа сотрудничества в рамках всей Организации. Мы отметили, что не все региональные бюро соответствуют рекомендациям Совета по вопросам глобального руководства персоналом, утвержденным Генеральным директором, и поэтому мы официально предлагаем рассмотреть вопросы применения этих принципов. Наша цель заключается в том, чтобы укрепить транспарентность в деятельности Организации, повысить отчетность руководства и улучшить практику деятельности, с тем чтобы лучше соответствовать потребностям государств-членов.

15. **Включение гендерного подхода в рамки равноправия.** Мы считаем, что в рамках гендерной политики ВОЗ 2002 г., осуществляемой в настоящее время всеми регионами, существует необходимость внесения всеобъемлющего предложения о том, каким образом решать гендерные проблемы в рамках управления Организацией как при назначении сотрудников, так и в решениях, касающихся мобильности и ротации персонала. Цель этой политики заключается в том, чтобы способствовать достижению гендерного равенства посредством осуществления научных исследований, политики и программ, в которых надлежащее внимание уделяется гендерным различиям в отношении здоровья и его детерминант, и активно способствовать установлению равноправия и справедливости в отношениях между женщинами и мужчинами. Это также соответствует решению, осуществляемому в настоящее время системой Организации Объединенных Наций, которое заключается в том, что интеграция гендерных аспектов - выдвижение на первый план гендерных вопросов - должна стать стандартной практикой во всей политике и всех программах.

16. **Повторный набор ушедших на пенсию сотрудников и его последствия для развития кадров.** Ассоциации персонала признают ценность всех сотрудников в Организации и высоко ценят вклад в ее деятельность, сделанный бывшими сотрудниками. Однако мы считаем, что повторный набор ушедших на пенсию сотрудников не является оптимальной практикой, и мы предлагаем членам Исполнительного комитета поручить руководству разработать политику в отношении данного вопроса. Ассоциации персонала всегда настаивали на том, что сотрудники после ухода на пенсию не должны систематически приниматься на работу. Эта практика ограничивает возможности для развития существующего персонала.

17. Мы вновь выражаем нашу глубокую обеспокоенность в связи с постоянным повторным набором ушедших на пенсию сотрудников для выполнения задач в рамках Организации, которые можно рассматривать в качестве регулярной деятельности в соответствующем подразделении или области, главным образом потому, что эта практика ведет к долгосрочным контрактам. Кроме того, мы не согласны с предоставлением управленческих обязанностей или полномочий ушедшим на пенсию работникам для осуществления руководства. Мы настоятельно предлагаем нашему руководству предпринять действия в отношении данного вопроса, имеющего огромное значение для общего руководства Организацией, и мы предупреждаем руководящие органы от применения этой практики. Повторный набор на работу ушедших на пенсию сотрудников может прервать или замедлить передачу знаний существующим молодым сотрудникам, а новое поколение заслуживает предоставления ему справедливых возможностей для развития. Эта практика может также способствовать появлению непонятных назначений и обязанностей, а ушедшие на пенсию сотрудники, принятые на работу таким образом, не подвергаются санкциям за служебные нарушения или неудовлетворительную практику. Даже если данная практика осуществляется в рамках конкретных контрактов, возникающая внутри динамика не является полезной в плане эффективности работы, отчетности и транспарентности.

18. **Взаимосвязь с ПАОЗ.** В данном пункте ВОЗ не признает стаж работы по контрактам ПАОЗ и ограничивает или замедляет непосредственное назначение

сотрудников ПАОЗ на службу при переводе в ВОЗ. Это является единственным регионом ВОЗ, который страдает от данного недостатка. Кроме того, когда сотрудники ПАОЗ переводятся на должности в ВОЗ, они не должны проходить испытательный период. ПАОЗ непосредственно признает сотрудников ВОЗ в качестве законных внутренних кандидатов и учитывает их стаж работы в ВОЗ при рассмотрении данного вопроса, когда они переходят на должности в ПАОЗ. Мы считаем, что изменения Правил о персонале ВОЗ в целях признания стажа работы в ПАОЗ будет значительным улучшением деятельности обеих организаций.

19. **Назначения на службу.** ВОЗ рассматривает вопрос о предоставлении назначений на службу, которые рассматриваются в качестве более благоприятного вида контракта, который может предложить ВОЗ сотрудникам с фиксированным сроком работы в качестве части своей стратегии реформы кадровых ресурсов в целях укрепления процесса внутреннего признания в рамках Организации. Назначения на службу были восстановлены в 2003 г. во всех отделениях ВОЗ, за исключением Европейского регионального бюро и Американского регионального бюро. Ассоциации персонала в течение длительного времени поддерживают идею создания этого вида назначения и настоятельно предлагают руководству в кратчайшие сроки ввести подобные назначения в упомянутых выше двух региональных бюро, с тем чтобы их сотрудники могли пользоваться аналогичными льготами, как и их коллеги в других региональных бюро.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

20. Наша роль в качестве ассоциаций персонала ВОЗ в штаб-квартире и на региональном уровне, а также в МАИР заключается в оказании поддержки в процессе применения и осуществления принципов, регулирующих международную гражданскую службу и миссию ВОЗ. По этой причине мы поддерживаем внутренний надлежащий процесс, справедливость и создание условий работы, которые способствуют надлежащей практике и обеспечивают целостность, а также взаимное уважение.

21. Мы считаем, что активное участие ассоциаций персонала и сотрудников в целом в рамках данного процесса имеет важное значение в создании доверия между руководством и персоналом, а также в обеспечении транспарентности и целостности во всех аспектах отношений персонала и руководства. Наше определение целостности основано на предположении о том, что все соответствующие стороны должны играть определенную роль для обеспечения применения надлежащих мер контроля и обеспечения соответствующего баланса, а также о том, что соответствующие уровни участия персонала имеют важное значение для достижения существенных и устойчивых учрежденческих целей.

22. Мы со всем уважением предлагаем Исполнительному комитету предоставить замечания по вопросам, представленным в настоящем документе, и обеспечить руководство для администрации по следующим вопросам:

- укрепление конструктивного диалога и взаимоотношений между персоналом и руководством, обновление "руководящих принципов отношений между персоналом и руководством" и пересмотр практики отношений между персоналом и руководством на региональном уровне;
- определение четкой политики и упорядочение отношений во всех регионах во избежание повторного найма на работу ушедших на пенсию сотрудников;
- ассоциации персонала предлагают ввести мораторий до января 2007 г. на применение правила "четырёхлетнего ограничения службы по временным контрактам" в целях обсуждения вопросов применения предложения о кадровых ресурсах и изыскания решений на предстоящем Совете по вопросам глобального руководства персоналом.

23. Мы, сотрудники ВОЗ, признаем и высоко ценим доверие, возлагаемое на нас руководящими органами, и вновь заявляем о нашей приверженности продолжать работу в интересах международного технического сотрудничества в области здравоохранения и выполнять мандаты Организации. Мы поддерживаем Исполком в том, чтобы он продолжал руководство нашими действиями в интересах улучшения международной гражданской службы и предоставления благ населению наших государств-членов.

= = =