



## **Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ**

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

1. От имени ассоциаций персонала ВОЗ в регионах, штаб-квартире и МАИР считаю большой честью выступить с этим заявлением перед Исполнительным комитетом. Мы высоко ценим эту возможность представить Исполкому обновленную информацию по вопросам, касающимся политики и практики в отношении кадровых ресурсов, и обратить его внимание на некоторые проблемы в этой области, вызывающие беспокойство у ассоциаций персонала. В прошлом мы обращали ваше внимание на ряд вопросов, и некоторые из них также могут быть здесь освещены. Однако, не ограничиваясь лишь несколькими просьбами, мы хотели бы также подчеркнуть некоторые положительные шаги, предпринятые Организацией.

2. Мы глубоко признательны Генеральному директору, д-ру Маргарет Чен, за инициативу встретиться с председателями ассоциаций персонала в марте прошлого года. Проявленный ею дух сотрудничества и признание ею положительной роли ассоциаций персонала в разработке политики в Организации горячо приветствуются персоналом. Как было отмечено на этом совещании, мы надеемся на регулярное взаимодействие между Генеральным директором и председателями ассоциаций персонала. Мы также с удовлетворением отмечаем лучший и более плавный процесс консультаций между персоналом и руководством в штаб-квартире. Совершенно необходимо, чтобы такой же дух активного партнерства был далее распространен на регионы и МАИР.

3. Ассоциации персонала признают эту возможность для взаимодействия, и мы обязуемся поддерживать положительную позицию исполнительного руководства и вносить активный вклад в этот процесс. Мы считаем, что в такой крупной Организации, как наша, могут возникать вопросы, требующие дальнейшего внимания. Мы пользуемся этой возможностью, чтобы подчеркнуть несколько вопросов, которые обсуждались на некоторых форумах в прошлом.

4. Несмотря на то, что ассоциации персонала признают необходимость в гибкости для учета ситуаций в регионах, существует широко распространенное мнение о том, что процедуры и процессы отбора во всей Организации должны отвечать некоторым фундаментальным общим и минимальным требованиям, включая эффективную представленность персонала в процессе отбора. В этом отношении хотя некоторые бюро и следуют принятой обеими сторонами практике, в различных местах службы они

различаются. Следует предпринять искренние усилия по согласованию этой практики во всех бюро и регионах.

5. Глобальный совет персонала/руководства в 2006 г. рекомендовал создать рабочую группу, состоящую из представителей руководства, ассоциаций персонала и технических программ, для рассмотрения предложений о согласовании и упорядочении процедур отбора на должности по срочным контрактам. На сегодня в создании этой рабочей группы не отмечено никакого прогресса. Тем временем число кандидатов для отбора значительно увеличилось в результате реформы контрактов, которая начала действовать с 1 июля 2007 года. Организации также необходимо согласовать подход к содействию эффективной политике в отношении ротации и создать возможности карьерного роста для сотрудников, принятых на работу по международному найму.

6. Осуществление глобальной системы управления повлияет на многих сотрудников во всей Организации. Ассоциации персонала признательны Генеральному директору и региональным директорам за их обязательство сохранить сокращение персонала на как можно более низком или даже почти нулевом уровне. В штаб-квартире разработаны вспомогательные меры, и сотрудники могут выбрать пакет увольнения со службы по взаимному согласию. Эти меры следует применять в глобальных масштабах так же, как применяются Положения о персонале и Правила о персонале. Ассоциации персонала играют активную роль в обеспечении руководства для персонала и в его подготовке к выполнению новых задач, возникающих в результате применения Глобальной системы управления. Мы поощряем персонал к тому, чтобы оценить положительное воздействие этого нового средства управления, которое может изменить в лучшую сторону наш способ работы в Организации и которое для некоторых создает разнообразные новые возможности. В области коммуникаций с персоналом достигнут определенный прогресс. Однако должны существовать четкие планы для перепрофилирования, подготовки и передислокации персонала, так как конечные сроки осуществления Глобальной системы управления продлены.

7. ВОЗ всегда была обучающейся организацией, которая считает своих сотрудников наиболее ценным капиталом. Безусловно, повышение квалификации персонала и опыта значительно содействует решению стратегических задач и достижению целей Организации. Наличие средств из Фонда для развития и обучения персонала ВОЗ и создание Глобального комитета по вопросам обучения стимулируют интерес и инвестиции в эту область. Хотя Организация и имеет политику в отношении развития и обучения персонала, убежденность, с которой эта политика осуществляется, варьируется от региона к региону. Подобно любой другой политике, общей для всей Организации, она должна осуществляться единообразно во всех бюро с подотчетностью и транспарентностью и с периодическими отчетами.

8. Как отмечалось ранее, Генеральный директор признала важную консультативную роль, которую ассоциации персонала играют в вопросах, связанных с кадровой политикой и условиями службы, а также необходимость в эффективных ассоциациях персонала для работы в конструктивном духе. Несмотря на то, что ассоциации персонала в штаб-квартире и некоторых регионах отмечают большую приверженность руководства и

администрации делу построения более сильного и более динамичного консультативного процесса, в других местах прогресс является незначительным или отсутствует. Для того чтобы ассоциации персонала эффективно работали с руководством и администрацией, мы вновь говорим о необходимости хорошей поддержки ассоциаций, включая предоставление представителям адекватного времени для выполнения своих функций, что до настоящего времени в некоторых регионах не делается.

9. Мы считаем, что хорошие коммуникации, открытый диалог и дух доброй воли должны быть движущей силой дискуссий между администрацией и персоналом, чтобы содействовать укреплению совместной работы во всей Организации. Мы хотели бы также напомнить дискуссии в Глобальном совете персонала/руководства, во время которых ассоциации персонала представили новый партнерский подход к улучшению связей между персоналом и руководством, основанный на ряде ключевых характеристик и принципах поведения, включающих открытые и значимые консультации и гибкость. Глобальный совет персонала/руководства принял ряд руководящих принципов для применения во всей Организации, которые были включены в Руководство ВОЗ. Следующему совещанию Совета предшествовал семинар, в котором приняли участие представители персонала и руководства и который был частью постоянного процесса, направленного на улучшение рабочих связей. Мы надеемся на продолжение постоянной приверженности претворению этих принципов и подходов в хорошую практику и работе в направлении эффективной организации партнерства и в то же время искренне надеемся, что региональное руководство продемонстрирует полное соблюдение и транспарентность при осуществлении руководящих принципов, содержащихся в Руководстве.

10. У нас по-прежнему вызывает беспокойство система отправления внутреннего правосудия. Несмотря даже на то, что создан институт омбудсменов, он не является одинаковым во всех регионах. Если штаб-квартира имеет двух омбудсменов и помощника омбудсмента, то в некоторых регионах вообще нет омбудсмента, а в других регионах функции омбудсмента выполняют, помимо своих основных обязанностей, действующие сотрудники. В консультации с соответствующими ассоциациями персонала следует изучить возможность создания этой функции во всех бюро ВОЗ.

11. Несмотря на интерес нашего Генерального директора к хорошим коммуникациям и взаимодействию между руководством и персоналом, мы сожалеем о том, что в 2007 г. не было проведено совещание Глобального совета персонала/руководства - главного консультативного органа, который ежегодно объединяет представителей руководства и ассоциаций персонала для обсуждения кадровой политики и условий службы. Несмотря на свои запросы, ассоциации персонала не были проинформированы о том, было ли отменено или перенесено это важное совещание. Учитывая дух сотрудничества, проявленный Генеральным директором, ассоциации персонала предполагают, что совещания Глобального совета персонала/руководства будут проводиться по графику и что о любых изменениях в этом отношении будет сообщаться персоналу и они будут обсуждаться с персоналом своевременным образом.

## ВЫВОДЫ

- Мы поддерживаем Генерального директора в ее усилиях развивать далее дух сотрудничества и практическое взаимодействие между персоналом и руководством, и надеемся на продолжение диалога между Генеральным директором и председателями ассоциаций персонала ВОЗ.
- Мы предлагаем, чтобы ассоциации персонала во всех регионах и бюро получили должное признание и возможности для выполнения своих положенных функций.
- Мы вновь заявляем о необходимости согласования принципов и процедур отбора на должности по срочным контрактам во всей Организации.
- Существует необходимость в окончательных сроках и планах для осуществления глобальной системы управления, включая подготовку, перепрофилирование и передислокацию персонала. Подготовка должна быть частью плана внедрения глобальной системы управления, и соответствующие расходы не следует полностью осуществлять за счет бюджета и распределять на обычную деятельность по развитию и обучению персонала.
- Политика развития и обучения персонала должна осуществляться во всей Организации с большей подотчетностью и транспарентностью управления, а также с периодической отчетностью.
- Систему отправления внутреннего правосудия необходимо далее укреплять посредством консультаций с ассоциациями персонала и в соответствии с принципами, принятыми в системе Организации Объединенных Наций.
- Положения и руководящие принципы Руководства ВОЗ, касающиеся консультативного механизма между персоналом и руководством, должны выполняться, и совещания Глобального совета персонала/руководства должны проводиться ежегодно для обсуждения вопросов, влияющих на персонал и Организацию.

12. И наконец, мы, персонал ВОЗ, признаем и высоко ценим доверие к нам со стороны руководящих органов и вновь заявляем о нашей приверженности постоянной работе над выполнением полномочий, данных вам Организации, и в направлении достижения целей Организации. Мы благодарим вас за вашу поддержку и одобрение и надеемся на продолжение поддержки и руководства со стороны Исполкома. Со своей стороны, мы вновь заявляем о нашей преданности в качестве верных гражданских служащих службе государствам членам и здоровья их населения.

= = =