



ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Шестьдесят третья сессия

Пункт 6 предварительной повестки дня



ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АССОЦИАЦИЙ ПЕРСОНАЛА ВОЗ
ПО ВОПРОСАМ, КАСАЮЩИМСЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Данный документ содержит текст заявления представителя Ассоциаций персонала ВОЗ Шестьдесят третьей сессии Исполкома в соответствии с резолюцией EB57.R8, а также замечания Генерального директора.

Это второе письменное заявление, которое представляется Исполкому по его просьбе от имени персонала Всемирной организации здравоохранения. В нем отражены некоторые вопросы, имеющие важное значение для персонала. Представитель персонала уже обращал внимание Исполкома на некоторые из этих вопросов; другие вопросы, такие как положение женщин в ВОЗ, поднимаются впервые.

1. Роль Ассоциаций персонала ВОЗ и взаимоотношения между персоналом и руководством

Согласно Положениям о персонале, принятым на Четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, персонал Всемирной организации здравоохранения имеет право на создание Ассоциаций персонала. Фактически, члены персонала уже использовали это право во всех региональных бюро Организации, включая АМРО/ПАОЗ, а также в Женеве и Лионе (МАИР) и во многих других местах службы на полевых проектах. Целью таких ассоциаций является не только защита интересов персонала, но и принесение определенного вклада в работу Организации в целях оказания ей помощи для осуществления гармоничной и эффективной деятельности.

Всегда следует иметь в виду, что взаимоотношения между ассоциациями персонала и администрацией ни в коей мере не предопределяют неизбежной конфронтации или оппозиции. Во многих бюро представители персонала принимают участие совместно с представителями Генерального директора и региональных директоров в работе довольно большого числа объединенных комитетов и групп, которые рассматривают среди многих вопросов, вопросы подбора персонала, изменения классификации должностей, страхования здоровья, а также вопросы, касающиеся назначения пенсии, требований о компенсации, а также развития и подготовки кадров. Возможно, наиболее ярким примером деятельности объединенной рабочей группы является группа, созданная в соответствии с резолюцией WNA29.48 (см. раздел 2 ниже) в штаб-квартире, для рассмотрения значительного сокращения должностей.

Наряду с существованием этих более или менее официальных групп, в большинстве постоянных бюро Организации периодически проводятся совещания между представителями персонала и должностными лицами Организации, в чьи обязанности входит рассмотрение вопросов по персоналу и других, связанных с данной проблемой вопросов. Омбудсман (раздел 7) также осуществляет посреднические функции и способствует разрешению конфликтных ситуаций и, там где это возможно, - принятию мер, предотвращающих возникновение таких ситуаций.

Это не означает, что все идет гладко; подчас позиция, занимаемая нашими исполнительными главами и административными начальниками, несмотря на всю их добропорядочность и справедливость воззрений, является позицией "милостивого самодержца". Вместе с тем, мы можем с удовлетворением сообщить, что подавляющее большинство проблем в отношениях между персоналом и руководством, может быть разрешено и решается в ходе прямого диалога между представителями персонала и администрацией на различных уровнях.

2. Политика и стратегия в области программного бюджета (пункты 9 и 12 повестки дня)

Резолюция WNA29.48 была принята с целью изменения ориентации политики и стратегии в области программного бюджета Организации в пользу технического сотрудничества. Эта резолюция оказала большое влияние как на деятельность Организации, так и на ее персонал.

Исполком на своей Шестьдесят первой сессии был информирован о том, что в штаб-квартире создана состоящая из представителей персонала и представителей Генерального директора специальная группа для рассмотрения, согласно требованиям резолюции, вопроса о значительном сокращении должностей. В течение двух лет мы работали в этой группе, стремясь добиться того, чтобы данное сокращение осуществлялось в соответствии с процедурными положениями, изложенными в Правилах о персонале, и обеспечить такое положение, чтобы сокращение штатов было бы обосновано причинами, непосредственно вытекающими из новой ориентации программы, а не являлось бы результатом своеволия, основанного на личном предубеждении старшего по должности. С 1978 г. уже упразднено всего 260 должностей и к 1981 г. планируется упразднить еще 110 должностей. Для штаб-квартиры это сокращение составляет приблизительно 25% должностей, субсидируемых из регулярного бюджета (документ ЕВ63/7, Приложение, стр. 26).

Были предприняты огромные усилия к тому, чтобы за счет ухода на пенсию, ухода по собственному желанию и т. п. свести до минимума неблагоприятное влияние сокращения должностей на работающий персонал. Это, однако, потребовало огромной работы как со стороны представителей персонала, так и представителей администрации. Персонал постоянно находится в состоянии беспокойства из-за возможности потерять работу. Задача представителей персонала, как мы ее себе представляем, состоит в обеспечении выполнения положений резолюции WNA29.48, максимально оберегая при этом моральное состояние работающего персонала, на который ложится ответственность за осуществление программы Организации. Мы будем и впредь содействовать достижению этой двойной цели до завершения в 1981 г. данного значительного сокращения. Мы надеемся, что после этого в Организации вновь воцарится атмосфера большей уверенности и стабильности, содействующая укреплению морального состояния ее персонала и эффективности Организации.

3. Неблагоприятное воздействие неустойчивости валютного курса (пункт 16 повестки дня)

Программный комитет рассмотрел различные пути уменьшения неблагоприятного воздействия неустойчивости валютного курса на программный бюджет Организации (документ ЕВ63/16). Члены Исполкома должны быть также осведомлены о том, что такая неустойчивость валютного курса непосредственно оказывает неблагоприятное воздействие на персонал Организации.

Например, как отметил один из членов Программного комитета, сумма надбавки к должностному окладу, ввиду неустойчивости валютного курса, иногда может достигать размера основного оклада. Однако многие часто недопонимают, что именно в штаб-квартире сумма реальной зарплаты персонала категории специалистов за вычетом всех удержаний уменьшается. Такое уменьшение является результатом того, что компенсации согласно систем надбавок к должностным окладам предусмотрены прежде всего для регулирования изменений, касающихся прожиточного минимума и поэтому не способны компенсировать колебания валютного курса. В связи с падением курса американского доллара уменьшается и сумма реальной заработной платы в швейцарских франках. Особенно с января 1977 г. в Женеве отмечалось резкое уменьшение суммы реальной заработной платы. Связанная с этим проблема возникает и в местах службы с устойчивой валютой, где значительная доля реальной заработной платы, содержащая надбавку к окладу по месту службы, не учитывается при начислении пенсии и из нее не производится удержаний в Пенсионный фонд. В результате такого двойного воздействия размеры пенсии в будущем будут такого низкого уровня, который, во-первых, совершенно не соответствует реальному вознаграждению, а во-вторых, лишает Пенсионный фонд весьма необходимых поступлений.

Еще более серьезной проблемой, с которой сталкивается персонал категории специалистов в регионах, является то, что их реальная зарплата весьма отдаленно соотносена с фактической стоимостью жизни. Многие представители этой категории персонала имеют значительные финансовые обязательства в своих странах, например, арендные выплаты, расходы на обучение детей, их транспортные расходы или содержание престарелых родителей. Поскольку надбавка к окладу основана, главным образом, на уровне стоимости жизни в районе места службы, и в ней учитывается лишь весьма незначительная доля расходов за пределами страны пребывания, члены персонала, работающие там,

где применяется низкая ставка надбавки к окладу по месту службы, фактически не способны погасить свои финансовые обязательства, оплата которых должна производиться в устойчивой валюте. Эта проблема еще острее в таких местах, как Шри Ланка и Египет, где надбавка к должностному окладу является не просто небольшой, но фактически "минусовой", т.е., где определенная сумма фактически вычитается из основного оклада.

Мы настоятельно предлагаем Исполнительному комитету уполномочить Генерального директора предложить временные меры по смягчению остроты этих усугубляющихся трудностей, впредь до общего пересмотра системы коррективов к окладам по месту службы. В частности, что касается "минусовых" коррективов к окладам по месту службы, то они были введены в ВОЗ сравнительно недавно в интересах так называемой "общей системы". По нашему мнению, оправданным было бы заявление о том, что вызванное "минусовыми" коррективами к окладам по месту службы состояние напряженности и ухудшение морального состояния персонала перевешивает интересы указанной системы. Мы призываем к ее отмене и обращаемся с просьбой к Комитету разрешить пойти на это сравнительно небольшое отклонение от общей системы в интересах ВОЗ.¹

4. Набор международного персонала в ВОЗ (пункт 25 повестки дня)

В течение ряда лет Генеральный директор предпринимает необходимые меры по улучшению географического распределения персонала, назначаемого на должности по международному набору. В документе ЕВ63/27 Генеральный директор вносит новые предложения относительно представительства по географическому признаку.

Мы одобряем цели широкого представительства на географической основе. Однако мы полагаем, что использованные в вышеуказанном документе формулировки и названные цели являются, возможно, излишне жесткими. Не будет ли предпочтительнее давать оценку географическому распределению на региональной основе, а не на основе распределения по отдельным странам? Не будет ли более разумнее предоставить Генеральному директору большую свободу действий в решении вопроса о переводе сотрудников общих служб в категорию специалистов? Мы имеем в виду опытных сотрудников, которые первоначально были назначены на должности по местному набору, например, в Дели, Маниле или Александрии и которые, несмотря на высокую профессиональную квалификацию и богатый опыт работы в ВОЗ, полностью лишены возможности продвижения по службе лишь по причине принадлежности к определенному гражданству. Нельзя ли с большей степенью гибкости подходить к случаям, когда страны проживания сотрудников находятся в регионах, еще недостаточно представленных в Организации? Исполнительный комитет, возможно, сочтет нужным разработать на одной из своих следующих сессий более гибкий план, базирующийся на региональной основе, для улучшения географического распределения персонала. Мы будем рады сотрудничать с Генеральным директором в подготовке такого плана.

С нашей точки зрения, ни одно обсуждение вопроса о персонале ВОЗ, назначаемом на должности по международному набору, не будет полным без упоминания об условиях обеспечения занятости тех, кто работает в региональных бюро и на местах. Наши коллеги, работающие вне штаб-квартиры, не только имеют наименьшую гарантию занятости, но и получают наименьшую реальную заработную плату из-за "минусовых" или невероятно низких коррективов к окладам по месту службы (см. раздел 3). По общему признанию, это парадоксальное положение сложилось не по вине ВОЗ, однако Организации пора самой попытаться разрешить эти принципиальные проблемы. Мы считаем, что ВОЗ во многих

¹ В Положениях о персонале ВОЗ прямо и ясно оправдывается возможность такого шага: "Шкала заработной платы и надбавок к ней устанавливается Генеральным директором в основном на базе шкалы заработной платы и надбавок, принятой в Организации Объединенных Наций, при условии, что для сотрудников, которые назначаются на должности, заполняемые по местному набору, Генеральный директор может установить заработную плату и надбавки в соответствии с наилучшими местными условиями оплаты труда, а для сотрудников, которые назначаются на должности, заполняемые по международному набору, заработная плата и надбавки устанавливаются в зависимости от места работы с учетом относительной стоимости жизни для соответствующих сотрудников, общего уровня жизни и других необходимых факторов. Любые отклонения от принятой в Организации Объединенных Наций шкалы заработной платы и надбавок подлежат утверждению Исполнительным комитетом или могут быть им санкционированы" (Положения о персонале ВОЗ, пункт 3.2; подчеркнуто при подготовке настоящего документа).

отношениях является единственной в своем роде международной организацией, и мы не видим оснований, которые мешали бы ей разработать свои собственные решения по некоторым из указанных проблем, а если это будет необходимо, то и вне рамок общей системы. Например, почему не может быть улучшено положение сотрудников, работающих на местах? Почему этим сотрудникам не может быть предоставлена большая гарантия занятости? Разве работа на местах не заслуживает большего признания? Разве ВОЗ не может выработать более совершенную систему перемещения сотрудников, которая принесла бы пользу Организации и облегчила бы продвижение сотрудников по службе? Разве нельзя обеспечить особые условия найма тем, без кого немислимо техническое сотрудничество?

5. Женщины в ВОЗ (пункты 25 и 32.3 повестки дня)

Мы с удовлетворением отмечаем, что Генеральный директор ВОЗ последовательно занимал и занимает прогрессивную и справедливую позицию по вопросу о равенстве сотрудников мужского и женского пола. В мае 1978 г. Генеральный директор выпустил информационный циркуляр для сотрудников, где одновременно назывались общие принципы и сообщалось о некоторых административных мерах, которые должны быть приняты для достижения равенства, а именно о таких мерах, как представление ежегодных докладов о составе персонала ВОЗ по категориям и полу, а также более широкого назначения женщин на должности и их продвижение по службе. В настоящее время Генеральный директор выступает с предложением (документ ЕВ63/27, раздел 4) относительно того, что ВОЗ следует стремиться к тому, чтобы женщины составляли 20% от общего числа сотрудников категории специалистов. Мы соглашаемся с выдвижением такой цели, однако она должна быть не квотой, а критерием внутренней политики, как это было предложено Объединенной инспекционной группой (документ ЕВ63/36, Приложение IV), хотя цифра, предложенная Объединенной инспекционной группой и составляющая 22%, кажется нам наиболее предпочтительной.

Если Исполком утвердит эту цель, то следующим шагом явятся практические меры по ее достижению. Одной из ключевых рекомендаций, сделанных Объединенной инспекционной группой, является создание специального комитета или бюро для ускорения прогресса в достижении равенства, и мы надеемся, что это предложение не вызовет возражений у Генерального директора. Мы убеждены, что создание такого бюро представляет ВОЗ единственную реальную возможность продвинуться к достижению любой цели, которую она может поставить в этой связи. Мы настоятельно просим Исполнительный комитет рекомендовать учреждение такого бюро. Если бюро по вопросам найма и работы женщин будет создано на достаточно высоком уровне в структуре Организации, то оно получит необходимые полномочия и будет иметь достаточный вес для того, чтобы: а) создавать специальные группы по привлечению большего числа женских кандидатур на должности категории специалистов, б) следить за тем, чтобы увеличение числа женских кандидатур сопровождалось также увеличением числа женщин, принятых на работу, в) обеспечивать принятие необходимых мер по закреплению за женщинами занимаемых постов и для продвижения женщин по службе, г) представлять ежегодно статистический анализ состава персонала ВОЗ для отчета Генерального директора Всемирной ассамблеи здравоохранения и е) оказывать Генеральному директору помощь в осуществлении мероприятий в соответствии с резолюциями WNA28.40 и WNA29.43.

Мы считаем нужным указать на отсутствие, по нашему мнению, внутреннего противоречия между достижением более равномерного географического распределения и достижением большего равенства в распределении по принципу пола. Членам комитета достаточно обратиться к Приложению II документа ЕВ63/27, чтобы увидеть, что есть много стран из числа "недостаточно представленных" в ВОЗ, которые известны своим равноправием в отношении мужчин и женщин и совпадением числа врачей и ученых женского и мужского пола. Мы призываем эти государства-члены обеспечить, чтобы по крайней мере 50% всех кандидатов, предлагаемых ими для работы в Секретариате, составляли женщины.

6. Утверждение поправок к Правилам о персонале (пункт 26 повестки дня)

В настоящее время, когда администрация ВОЗ не возобновляет любому сотруднику персонала контракта, срок действия которого истекает, или предпринимает другие действия, меняющие его статус, в Правилах о персонале нет положения, которое обязывало бы администрацию информировать данного сотрудника о причинах подобной акции. Мы сознаем, что пост любого сотрудника персонала ВОЗ может быть упразднен совершенно обоснованно, например, в осуществлении резолюции WNA29.48, и на практике подобные причины невозобновления контракта всегда разъясняются данному сотруднику. С другой стороны, в ряде случаев контракт не возобновляется без очевидной причины после ряда лет удовлетворительного выполнения сотрудником его обязанностей. Мы полагаем, что соблюдение элементарных приличий требует, чтобы сотруднику персонала ВОЗ, принятому на

определенный срок, разъяснялись причины невозобновления его контракта. Введение такого положения в Правила о персонале особенно необходимо в ВОЗ, в которой 83% персонала принято на определенный срок, лишь остальные имеют постоянные контракты. Это наибольший процент в системе организаций ООН; в других организациях эта цифра составляет лишь 30%. Мы сознаем, что внесение в текст Правил подобного положения может иметь юридические последствия, но в настоящее время в период кардинального изменения ориентации деятельности, когда ВОЗ возлагает такие большие надежды на свой персонал, само собой разумеется, что и персонал аналогичным образом возлагает надежды на справедливость и добропорядочность своего нанимателя.

7. Омбудсман

Одним из наиболее позитивных моментов, о котором нам хотелось бы сообщить Исполкому, является успех эксперимента с учреждением бюро Омбудсмана. Можно напомнить, что бюро Омбудсмана было создано в 1974 г. Генеральным директором по запросам персонала, вначале на экспериментальной основе, и в настоящее время официально утверждено. Следует отметить, что отношения между Генеральным директором и ассоциациями персонала были доброжелательными и до учреждения этого бюро, но назначение Омбудсмана еще более улучшило атмосферу в Организации. Возникающие небольшие конфликтные ситуации и проблемы не усугубляются, а при посредничестве Омбудсмана быстро разрешаются. Это не только позволяет сохранить высокий моральный дух персонала, но и избежать дорогостоящих, отнимающих много времени апелляций и юридических столкновений. По существу, Омбудсман играет "профилактическую" роль в отношениях между персоналом и администрацией в отличие от, главным образом, "лечебной" роли системы апелляций и, в конечном счете, Административного трибунала МОТ, который может лишь предложить меры лечения, после того, когда ущерб уже нанесен.

Учитывая успех деятельности данного бюро там, где оно существует в настоящее время, по логике вещей следовало бы учредить его во всех региональных бюро Организации. Как бы то ни было, персонал с похвалой отмечает дальновидность Генерального директора и региональных директоров, которые разрешили Омбудсману протянуть руку помощи персоналу, находящемуся под их руководством.

8. Отсутствие информации о местонахождении сотрудницы персонала ПАОЗ

Мы также чувствуем себя обязанными вновь обратить внимание членов Исполкома на глубокую озабоченность персонала судьбой их коллеги, г-жи Viviana Micucci, увезенной 11 ноября 1976 г. из своего дома в Буэнос-Айресе вооруженными людьми в форме, и местонахождение которой до сих пор неизвестно. Члены персонала ВОЗ в Вашингтоне во вторую годовщину ее исчезновения провели молчаливую демонстрацию протеста у здания бюро, а в штаб-квартире поставили свои подписи в книге подписей, направленной Президенту Аргентины с сопроводительным письмом, призывающим его принять личное участие в разборе обстоятельств этого дела. Хроника основных событий, касающихся обстоятельств этого происшествия, приводится в Приложении 1.

Внимание Исполкома было обращено на этот случай еще на Шестидесят первой сессии, когда также были рассмотрены обстоятельства дела о задержании в его собственной стране одного из сотрудников персонала ЮНЕСКО, который по этой причине не смог вернуться к месту службы. Мы рады сообщить вам, что второй случай благополучно разрешен благодаря энергичным и решительным действиям руководящих органов ЮНЕСКО и ее Генерального директора. Упомянутый сотрудник вернулся к месту службы вместе с семьей. Воодушевленные этим благополучным исходом, мы вновь призываем Исполком ВОЗ отказаться от бездействия в случае с нашей коллегой, г-жой Viviana Micucci. Исполком, возможно, сочтет нужным просить Генерального директора рассмотреть этот вопрос, используя для этого соответствующие каналы.

9. Диалог с руководящими органами

Члены Исполкома помнят, что после выступления представителя персонала на сессии Исполкома, состоявшейся в январе прошлого года, последовала большая дискуссия относительно диалога между Исполкомом и представителем персонала.¹ Генеральный директор упомянул, что Исполком мог бы вынести вопросы, поднятые представителем персонала, на рассмотрение Ассамблеи здравоохранения. Он подчеркнул, что кроме того существуют вопросы истолкования политики, которые

¹ Официальные документы ВОЗ, № 246, 1978, стр. 46-53 (по англ. изд.).

"вполне могли бы быть обсуждены Исполкомом, и последний, в свою очередь, мог бы затем обратиться к Генеральному директору с предложениями, указаниями, советом или рекомендациями". Некоторыми членами Исполкома было сделано дополнительное разъяснение; по их мнению, Исполком имеет право заслушать любой серьезный вопрос, который персонал считает нужным поднять.

На сессии Исполкома, состоявшейся в мае, мы заявили, что, по нашему мнению, было бы более разумным и полезным, если бы этот процесс принял форму настоящего диалога, который бы велся по ходу обсуждения Исполкомом того или иного вопроса, а не задолго до этого. При рассмотрении важных вопросов, касающихся персонала, которые включены в повестку дня Исполкома, мы считаем целесообразным изложить нашу точку зрения по ходу дискуссии и таким образом не заставлять членов Исполкома напрягать память, припоминая, что именно говорил представитель персонала по этому вопросу в свое время. Этот подход оправдывает себя в других организациях, в частности, в ЮНЕСКО, где он практикуется уже свыше десяти лет. Поэтому мы просим разрешить нам, с согласия Председателя Исполкома, краткие выступления при обсуждении стоящих на повестке дня вопросов, которые имеют для персонала особое значение. Предварительное согласие Председателя Исполкома позволило бы избежать опасности каких бы то ни было несвоевременных выступлений со стороны представителя персонала.

Хотя Всемирная ассамблея здравоохранения является высшим органом, определяющим политику Организации, она передала региональным комитетам полномочия определить направление деятельности в вопросах исключительно регионального характера. В соответствии со статьями 50 и 51 Устава ВОЗ, региональные комитеты наблюдают за деятельностью региональных бюро, которые являются их административными органами. Директора региональных бюро назначаются Исполкомом по согласованию с региональными комитетами (статья 52). Персонал региональных бюро назначается в порядке, определяемом по соглашению между Генеральным директором и директорами региональных бюро (статья 53).

Хотя общие вопросы, касающиеся персонала, могут быть поставлены перед Исполкомом, в настоящее время не существует механизма, посредством которого мнения региональных ассоциаций персонала могут быть представлены на рассмотрение региональных комитетов. Это может иметь значение не только для организационной политики на региональном уровне, но и для интересов персонала, работающего исключительно в данном регионе. Например, если система корректировок к должностным окладам доставляет персоналу Региона Восточного Средиземноморья излишние тяготы, то почему бы этому региональному комитету не позволить себе обсудить данный вопрос и вынести рекомендации Исполкому?

Наш подход к региональным комитетам иногда ставится под сомнение на основании того, что эти комитеты являются политическими органами и, следовательно, не могут быть подходящим форумом для подобного диалога. Однако эти политические органы, тем не менее, являются в полном смысле нашими работодателями.

Следует обратить внимание на то, что в наши намерения не входит поощрять региональные комитеты поднимать вопросы, относящиеся в соответствии с Уставом к кругу ведения директоров региональных бюро.

Мы не намерены отнимать у них время на вопросы, которые могут и должны быть разрешены на более низком уровне. Принимая во внимание характер наших предыдущих заявлений Исполнительному комитету, членам Исполкома не следует испытывать беспокойства в этом отношении, если он примет рекомендацию о предоставлении персоналу региональных служб возможности вступить в диалог с соответствующим комитетом через посредство своего представителя.

Заявление, сделанное в прошлом году представителем персонала Европейского региона консультативной группе по программе своего регионального комитета, является блестящим примером такого диалога и, можно надеяться, предвосхищает дальнейшее развитие в этой области. Мы понимаем, что различным региональным комитетам предстоит решить вопрос о желательности для них диалога с представителями персонала региональных служб, однако рекомендация Исполнительного комитета по данному вопросу может способствовать принятию региональными комитетами соответствующих решений.

ЗАМЕЧАНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

1. Раздел 3, последний пункт и сноска – Минусовые коррективы к окладам по месту службы

В 1976 г. Исполнительный комитет, приняв резолюцию ЕВ57.R11, тем самым отреагировал на рекомендацию Консультативного комитета Организации Объединенных Наций по административным и финансовым вопросам (Комитет Генеральной Ассамблеи) относительно того, что ВОЗ следует привести свою практику в отношении применения минусовых коррективов к окладам по месту службы в соответствие с практикой всех других организаций системы ООН. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, особенно со времени создания Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), которая обеспечивает подробные консультации руководству и представителям персонала, полагает, что Организации Объединенных Наций и ее специализированным учреждениям надлежит следовать единой системе окладов, надбавок и пособий. Генеральная Ассамблея, одобрив на недавно закончившей свою работу Тридцать третьей сессии доклад КМГС, подтвердила "цели, которые сформулировала, принимая статью девятую Статута Комиссии по международной гражданской службе, а именно – развитие единой унифицированной международной гражданской службы посредством внедрения единых стандартов, методов и процедур в отношении персонала" и "с глубокой озабоченностью" констатировала "отсутствие координации в действиях, принятых рядом учреждений в одностороннем порядке".¹ Генеральный директор считает, что отклонения от общей системы не могут далее практиковаться, за исключением тех случаев, когда уставные требования ВОЗ или важные аспекты развития программ, касающиеся ВОЗ, делают это необходимым. Совершенно ясно, что жизненные интересы государств-членов, руководства и в равной степени персонала требуют, чтобы дискуссии по вопросам окладов и смежных проблем проводились на должном и компетентном форуме, а именно – на уровне КМГС. Вопросы, аналогичные поставленным в настоящем заявлении Ассоциаций персонала, должны вноситься представителями персонала на рассмотрение указанной Комиссии. По этой причине Генеральный директор не поддерживает просьбу представителя Ассоциаций персонала об отступлении от правил.

2. Раздел 4, второй пункт – Географическое распределение на региональной основе

Возможность расчета географического распределения на региональной основе, нежели на основе распределения по отдельным странам, как одна из альтернатив упоминалась Генеральным директором в 1976 г., когда в пункте 2.19 документа ЕВ58/11 был поставлен ряд вопросов, по которым Исполнительному комитету было предложено высказать свое мнение. Исполнительный комитет рассмотрел эти вопросы на своих Пятидесят восьмой и Пятидесят девятой сессиях и в 1977г. рекомендовал (резолюция ЕВ59.R51) Генеральному директору продолжать применение и дальнейшее совершенствование существующих методов в целях более полного соблюдения принципа справедливого географического распределения должностей при наборе персонала с учетом того факта, что ВОЗ, являясь специализированным учреждением Организации Объединенных Наций, при осуществлении политики набора персонала должна следовать, в максимально возможной степени, практике, принятой в Организации Объединенных Наций.² Поэтому в документе ЕВ63/27, представленном на рассмотрение настоящей сессии Исполнительного комитета, Генеральный директор следует принципам, принятым по этому вопросу Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, которые не включают концепцию регионального представительства.

3. Раздел 4, третий пункт – Условия труда персонала в региональных бюро и на полевых проектах

Генеральный директор полностью отдает себе отчет в том, что касается проблем, связанных с договорными условиями набора персонала для работы в региональных бюро и в полевых условиях. Эти проблемы отражают временное положение, вызванное изменением ориентации в деятельности Организации. После того, как доклад Генерального директора о структурах ВОЗ в свете функций Организации (составленный во исполнение резолюции WНА31.27)³ будет представлен Исполнительному комитету и Всемирной ассамблее здравоохранения и им рассмотрен, временная практика назначения персонала только на определенный период будет подвергнута пересмотру.

¹ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, документ А33/495 (доклад Пятого комитета по докладу Комиссии по международной гражданской службе) – (рабочий перевод Секретариата ВОЗ).

² Официальные документы ВОЗ, № 238, 1977, стр. 34–35.

³ Официальные документы ВОЗ, № 247, 1978, стр. 17 (по англ. изд.).

Что касается минусовых или низких коррективов к окладам по месту службы, Генеральный директор лишь вновь подтверждает свое мнение, выраженное в пункте 1, выше.

Вопросы, поставленные представителем Ассоциаций персонала, безусловно, важны. Однако они ни в коем случае не относятся только или исключительно к ВОЗ, а имеют отношение к повестке дня КМГС на 1979 г., например, к обсуждению условий труда персонала, работающего на местах, и вопросов продвижения по службе.

4. Раздел 5 - Женщины в ВОЗ

Постановка задач по набору женщин рассматривается в документе ЕВ63/27, пункты 4.4 и 4.5, из коих следует, что цифра в 22% нереальна.

Что касается замечания представителя Ассоциаций персонала относительно создания специального комитета или бюро с задачей ускорить достижение равного представительства, Генеральный директор не одобряет создание новых механизмов. Дополнительному комитету или бюро может потребоваться больше времени, большее число работников и, соответственно, больше финансовых средств специально для этой цели, особенно если он будет учрежден на высоком уровне. Появится также необходимость в проведении совещаний, разработке документов и внутренней переноске, что повлечет дополнительную нагрузку для остального персонала. Начальник Отдела персонала совместно с соответствующими отделами и секциями в состоянии более эффективно и при значительно меньших затратах способствовать решению любых задач, которые может поставить Исполнительный комитет. Кроме того, Генеральный директор считает, что этот вопрос явно относится к сфере его уставных полномочий как главного технического и административного должностного лица Организации.

5. Раздел 6 - Информация о причинах невозобновления контрактов, заключаемых на определенный срок

Как констатируется в документе ЕВ63/27, пункты 5.1-5.7, вопрос о контрактном статусе будет полностью пересмотрен после обсуждения выводов доклада о структурах ВОЗ в свете функций Организации и принятия окончательного решения по этим выводам, с тем чтобы приспособить практику Секретариата в наборе персонала к меняющимся программным требованиям.

6. Раздел 7, второй пункт - Омбудсман

Вопрос о том, распространять ли мандат Омбудсмана на все региональные бюро, явно относится к компетенции директоров региональных бюро.

7. Раздел 8 - член персонала ПАОЗ

Г-жа Viviana Micucci, аргентинка по национальности, была по местному найму принята членом персонала общих служб Панамериканской организации здравоохранения. Она работала в Панамериканском центре по борьбе с зоонозами, Рамос Мехия, Аргентина. В ответ на запрос, сделанный Генеральным директором через Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, постоянный представитель Аргентины при Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке заявила 12 июля 1977 г., "что она уполномочена довести до сведения Организации Объединенных Наций об отсутствии данных о том, что г-жа Viviana Micucci когда-либо подвергалась задержанию".

8. Раздел 9 - Диалог с руководящими органами

В пункте втором содержится повторная просьба представителя Ассоциаций персонала о том, чтобы ему, помимо единого всеобъемлющего заявления, представленного в настоящее время на рассмотрение Исполкома, была предоставлена возможность делать краткие выступления по ходу обсуждения Исполнительным комитетом стоящих на повестке дня вопросов, имеющих особое значение для персонала. Аналогичное предложение было представлено на рассмотрение Шестидесят второй сессии Исполкома в мае 1978 г., хотя в настоящее время просьба о разрешении на краткие выступления сопровождается заявлением, что такие выступления будут делаться при условии предварительного согласия со стороны Председателя Исполкома. Генеральный директор по-прежнему не одобряет данного предложения. До представления на заседании Исполнительного комитета какого-либо документа, касающегося политики в отношении персонала или условий службы, с Ассоциациями персонала проводятся консультации, и они имеют возможность высказать свое мнение. Кроме того,

с 1976 г. представитель персонала получил возможность разъяснить это мнение Исполнительному комитету в заблаговременно представляемом заявлении для того, чтобы члены Исполнительного комитета могли его изучить. Любые замечания, относящиеся к любому пункту повестки дня Исполкома, принимаются во внимание по ходу обсуждения Исполкомом данного пункта повестки дня, так что отпадает необходимость повторных выступлений представителей персонала. Генеральный директор считает, что для него было бы неуместным вступать на заседании Исполкома в дискуссии, которые зачастую могут носить противоречивый характер, с представителями персонала по каждому вопросу, который, по мнению представителя Ассоциаций персонала, может иметь для персонала особое значение.

Постановка выступлений подобного рода в зависимости от предварительного согласия Председателя Исполкома наложила бы дополнительное бремя на Председателя, которому пришлось бы объяснять, почему в некоторых случаях та или другая просьба удовлетворяется, а в других нет. Практика ЮНЕСКО, на которую в качестве прецедента сослался представитель Ассоциаций персонала, является исключением. Руководящие органы большинства других организаций систем ООН, разрешившие персоналу представлять его точку зрения, получают единое всеобъемлющее заявление и не дают разрешения представителям персонала выступать в ходе проводимых ими дискуссий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

VIVIANA MICUCCI - ХРОНИКА СОБЫТИЙ

- Четверг, 11 ноября 1976 г. Рано утром несколько вооруженных человек в форме ворвались в дом Micucci. Viviana Micucci и ее родители были увезены. Конфискована папка, содержащая материалы Комитета по вопросам персонала, касающиеся изучения шкалы окладов местного персонала, классификации должностей и прожиточного минимума. (Брат Viviana Micucci, Daniel Micucci, был в свою очередь схвачен и подвергнут задержанию).
- Понедельник, 15 ноября 1976 г.,
и вторник, 16 ноября 1976 г. Родители Viviana Micucci, к этому времени освобожденные, обратились за помощью к сотрудникам Панамериканского центра по зоонозам (CEPANZO).
- Среда, 1 декабря 1976 г. Представители персонала в Вашингтоне, информированные по телефону, сообщили об этом администрации Регионального бюро.
- Четверг, 2 декабря 1976 г. Региональная администрация направила неофициальный запрос должностным лицам в Аргентине с просьбой проверить эти сведения. Представители персонала в Вашингтоне уведомили Президента Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), Нью-Йорк, который занялся этим делом в Нью-Йорке.
- Пятница, 3 декабря 1976 г. Региональное бюро официально поручило директору (CEPANZO) уделить этому делу "особое внимание" и просить представителя Зоны VI в Буэнос-Айресе и постоянного представителя ПРООН в Аргентине о посредничестве в контактах с министерствами здравоохранения, внутренних и иностранных дел.
- Вторник, 7 декабря 1976 г. Достигнута договоренность направлять информацию по каналам Организации Объединенных Наций, Нью-Йорк.
- Среда, 8 декабря 1976 г. Представитель Зоны VI официально обратился в Министерство иностранных дел с просьбой установить местонахождение Viviana Micucci и характер предъявленных обвинений.
- Четверг, 16 декабря 1976 г. Представители персонала в Вашингтоне узнали о ее местонахождении по неофициальным каналам.
- Вторник, 28 декабря 1976 г. Представители персонала в Вашингтоне получили дополнительную неофициальную информацию о том, что она жива, что против нее возбуждено дело, что аргентинские власти знают о попытках персонала установить ее местонахождение и предпочитают, чтобы запросы направлялись по официальным каналам.
- Понедельник, 3 января 1977 г. Постоянный представитель ПРООН сообщил Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке: "Запросы в Министерство иностранных дел и другие учреждения до сих пор не дали результатов. Сегодня буду иметь очередную встречу в Министерстве иностранных дел".
- Среда, 12 января 1977 г. Представители персонала в Вашингтоне еще раз получили неофициальную информацию о наличии сведений о месте ее содержания и что habeas corpus, поданное семьей Micucci ранее заявление, было отклонено.

Приложение 1

- Понедельник, 17 января 1977 г. Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, сообщила: "Во время кратковременного приезда в Нью-Йорк постоянный представитель из Буэнос-Айреса сообщил, что до настоящего времени не имеет официальной информации относительно судьбы Мисусси. Однако ее местонахождение установлено по неофициальным каналам. По возвращении постоянный представитель снова вступит в контакт с Министерством иностранных дел и затем информирует нас".
- Среда, 26 января 1977 г. Представители персонала в Вашингтоне выяснили по неофициальным каналам, что она будет освобождена в течение ближайших двух дней.
- Среда, 9 марта 1977 г. Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, сообщила, что Министерство иностранных дел Аргентины информировало постоянного представителя ПРООН о том, "что Министерство запросило федеральную полицию и получило подтверждение, что мисс Viviana Misussi не подвергалась задержанию ни одним из работников этого департамента. Более того, несмотря на все усилия, предпринятые соответствующими властями, установить ее местонахождение так и не удалось ... Постоянный представитель считает, что необходимо рассмотреть это дело в свете полученного официального сообщения, на которое и следует сослаться в том случае, если будет предложено сделать запрос правительству по этому вопросу. Он также настаивает на том, чтобы любые запросы осуществлялись на самых высоких уровнях."
- Пятница, 29 апреля 1977 г. На совещании в Дели Совет ФАМГС обратился к Генеральному директору ВОЗ с просьбой "использовать его высокое должностное положение с тем, чтобы получить информацию о местонахождении и состоянии Viviana Misussi".
- Среда, 11 мая 1977 г. Генеральный директор ВОЗ написал Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций, осведомляясь: "Полагаете ли Вы, что сама ООН окажется в состоянии проявить инициативу в данном случае?".
- Понедельник, 13 июня 1977 г. Заместитель Генерального секретаря по политическим и общим вопросам, касающимся Ассамблеи, ответил, что правительству Аргентины был направлен запрос относительно местонахождения и состояния Viviana Misussi.
- Пятница, 15 июня 1977 г. Заместитель Генерального секретаря информировал Генерального директора ВОЗ об ответе правительства Аргентины, заявившего, что оно не располагает сведениями о том, что мисс Viviana Misussi когда-либо подвергалась задержанию.
- Октябрь 1977 г. Генеральный директор ВОЗ сообщил представителям персонала в Вашингтоне, что он бы приветствовал любые новые попытки, которые могут быть предприняты для изучения этого вопроса Юридическим отделом ВОЗ.
- Январь 1978 г. Представитель всех Ассоциаций персонала ВОЗ известил Исполнительный комитет ВОЗ о том, что "в 1976 г. сотрудник ВОЗ был без суда и следствия заключен в тюрьму...",

Приложение 1

Пятница, 10 ноября 1978 г.
Понедельник, 13 ноября 1978 г.

Персонал ВОЗ в Женеве и в Вашингтоне провел манифестацию под лозунгом - "Помните о Viviana Micusci", с тем чтобы привлечь внимание к тому факту, что с момента ее исчезновения прошло уже два года. Около 700 сотрудников в Женеве подписали петицию к Президенту Аргентины с просьбой принять личное участие в судьбе Viviana Micusci.

= = =