Всемирная организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тридцать восьмая сессия **EB138/INF./1**
Пункт 13.4 предварительной повестки дня **22 января 2016 г.**

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Господин Председатель, уважаемые члены Исполнительного совета, уважаемые делегаты и коллеги,

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР в 2015 г. вели диалог с высшим руководством по ряду важных вопросов, включая кадровые ресурсы и реформу в области реагирования на чрезвычайные ситуации, географическую мобильность, отправление внутреннего правосудия и целевые показатели в области гендерного равенства, установленные в Общесистемном плане действий Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН). Этот диалог на всем его протяжении отличался конструктивными рабочими взаимоотношениями. Руководство активно реагирует на предложения обсудить те или иные проблемы, а ассоциации персонала остаются надежными партнерами в рамках удовлетворительного процесса совместного решения проблем, затрагивающих интересы персонала. На данный момент мы заключили меморандумы о взаимопонимании с руководством региональных бюро в Европейском регионе и Регионе Восточного Средиземноморья, а также в штаб–квартире; переговоры о заключении меморандума с руководством в штаб–квартире успешно завершились в декабре 2015 года. Эти соглашения представляют собой надежный фундамент для сотрудничества ассоциаций персонала с руководством по всей Организации. Они также являются хорошей базой для выполнения представителями персонала своего долга – проявлять бдительность и действовать в вопросах, касающихся поощрения и защиты прав и благополучия членов персонала.

2. Результаты наших обсуждений носят конструктивный характер и основаны на здравом диалоге. Тем не менее, некоторые вопросы вызывают беспокойство. Ниже приводится описание основных тем, являющихся предметом обсуждения, и аспектов, представляющих важность по мнению ассоциаций персонала.

КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ И РЕФОРМА В ОБЛАСТИ РЕАГИРОВАНИЯ НА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ

3. Продолжающаяся реформа работы ВОЗ в условиях реагирования на вспышки болезней и чрезвычайные ситуации в сфере здравоохранения может позволить преобразовать Организацию и подготовить ее к вызовам XXI века. Члены персонала ВОЗ, включая высшее руководство, работают плечом к плечу в интересах достижения

необходимых преобразований, и мы предлагаем три меры по продвижению вперед этого процесса.

4. Первая мера – использовать знания, опыт и мотивацию членов персонала для полноценного осуществления реформы ВОЗ. Поскольку реформы определяются государствами-членами, высшим политическим руководством и экспертами в области общественного здравоохранения (работающими как внутри, так и вне Организации), важно признать, что члены персонала на всех уровнях и во всех местах присутствия Организации (и особенно в страновых бюро ВОЗ) имеют непосредственное понимание как проблем, так и их решений. **Руководству следует использовать коллективные знания, опыт и мотивацию членов персонала, которые уже работают в сфере комплексного эпиднадзора за заболеваниями, борьбы с заболеваниями и реагирования на простые и сложные чрезвычайные ситуации и гуманитарные кризисы, в целях обеспечения более эффективной работы Организации и большей результативности при реагировании на вспышки болезней и чрезвычайные ситуации в области здравоохранения.**

5. Во-вторых, члены персонала нуждаются в уважении, соответствующей защите и соблюдении их прав. Гибкие системы найма и направления кадровых ресурсов для работы в условиях чрезвычайных ситуаций должны основываться на четко установленных и ясных правилах. **Через своих представителей ассоциации персонала готовы к диалогу с руководством, с тем чтобы наметить и предложить коллегам, желающим продолжать работу в области реагирования на чрезвычайные ситуации, направление карьерного развития и роста.**

6. В-третьих, мы **призываем руководство в полной мере выполнить свой долг по заботе о персонале.** Все члены персонала, направленные на работу в условия вспышки заболевания или чрезвычайной ситуации, должны пройти надлежащую подготовку, инструктаж и обучение. Их необходимо поддерживать как во время командировки, так и по возвращении и проводить с вернувшимися сотрудниками психологический дебрифинг. Кроме того, психологическая поддержка членов персонала, вернувшихся из командировки, должна быть достаточно продолжительной, поскольку симптомы посттравматического стресса нередко проявляются по истечении длительного периода времени. В рамках реагирования на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола, в Западной Африке впервые в истории ВОЗ были разработаны и организованы учебные курсы для персонала, направляемого в районы вспышек заболеваний; такую подготовку прошли более 8000 членов персонала, консультантов и партнеров.

7. При этом обязанность проявлять заботу о членах персонала не должна сводиться к передаче сотрудникам технических навыков и оказанию им практической поддержки. Она также предполагает передачу знаний, навыков и установок, необходимых для работы в разных странах, культурах, контекстах и местных сообществах. Подробный вводный курс по вопросам передачи информации о рисках и взаимодействия с местными сообществами должен быть обязательным элементом подготовки, что позволит обеспечить культурную адаптацию медико-биологических и практических методов работы, предусмотренных реформой ВОЗ. **Полное осуществление такого комплексного подхода должно быть важнейшим приоритетом для руководства.**

8. **Ассоциации персонала предлагают учреждение совместной рабочей группы персонала и руководства по вопросам практической реализации трех представленных предложений.**

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

9. В течение прошлого года представители персонала принимали конструктивное участие и последовательно поддерживали процесс формулирования справедливых, равноправных и прозрачных принципов географической мобильности и плана их реализации в целях поддержки совершенствования работы Организации. Важность позитивного отношения персонала к этому процессу однозначно и последовательно признавалась всеми сторонами. На прошедшем недавно совещании (октябрь 2015 г.) Глобальный совет персонала/руководства принял и одобрил изменения, которые были отражены в последующем проекте документа о политике Организации в этой области (ноябрь 2015 г.).

10. Мы, ассоциации персонала, были в чрезвычайной степени разочарованы решениями, принятыми Группой по глобальной политике на прошедшем в ноябре 2015 г. совещании, поскольку они абсолютно не отражают важные замечания персонала и решения формального органа, учрежденного в рамках официального механизма диалога персонала и руководства. **Сегодня, как никогда, важно продемонстрировать нашу значимость для глобального сообщества в сфере здравоохранения и государств – членов ВОЗ. Тем не менее, решения Группы по глобальной политике, на наш взгляд, несомненно, подрывают взаимоотношения персонала и руководства в очень неподходящий момент. Группа по глобальной политике объявила о намерении сократить число представителей персонала в Глобальном комитете по мобильности. Мы официально, решительно и в письменной форме направили наши возражения на имя Генерального директора и директоров региональных бюро. Кроме того, Группа по глобальной мобильности предложила понизить статус ассоциаций персонала с участников до наблюдателей. Мы официально, решительно и в письменной форме потребовали сохранения за ассоциациями персонала полноправного членства на уровне всех регионов и штаб-квартиры согласно договоренности, ранее достигнутой Глобальным советом персонала/руководства.**

11. Кроме того, также в контексте мобильности персонала нас проинформировали еще об одном решении Группы по глобальной политике, по которому класс всех вакантных должностей должен быть автоматически понижен на одну ступень. Мы решительно полагаем, что это ставит под серьезную угрозу важнейший принцип Организации Объединенных Наций «*равное вознаграждение за равный труд*», который гарантирован в положении III.2.1.30 электронного руководства ВОЗ. Этот принцип обеспечивает справедливость, транспарентность и доверие между руководством и членами персонала. «Автоматическое» понижение класса должностей также подрывает достижение целей, поставленных в рамках глобальной системы мобильности, поскольку процесс глобальной мобильности направлен на повышение соответствия между аналогичными должностями на уровне всей Организации. **Поэтому мы настаиваем на том, что при изменении класса должностей**

руководству следует придерживаться официальных принципов. Любая процедура по изменению класса должности должна включать выполнение надлежащего анализа в соответствии со стандартами оценки должностей, принятыми Комиссией по международной гражданской службе.

12. Помимо этого, Директор Департамента по управлению кадровыми ресурсами предложил внести изменения в действующую редакцию Правила о персонале 230 (Пересмотр классификации), которая гласит: «Сотрудник может потребовать произвести пересмотр классификации поста, который он/она занимает». В случае его принятия предлагаемое изменение лишит членов персонала этого права, а также права потребовать приведения классификации должности в соответствие с выполняемыми функциями, особенно в тех случаях, когда со временем набор должностных обязанностей серьезным образом поменялся. Неумышленным последствием принятия такой меры может также стать появление у руководителей возможности совершения злоупотреблений посредством чрезмерного обременения персонала дополнительными обязанностями в течение продолжительных периодов времени без должного признания и/или соразмерной оплаты труда или корректировки классификации должностей. Это также противоречит одному из основных принципов Организации Объединенных Наций «*равное вознаграждение за равный труд*». Поэтому **мы, ассоциации персонала, решительно выразили наше возражение против предложения о внесении изменений в Правило о персонале 230**.

13. На момент подготовки данного заявления ассоциации персонала не получили от руководства ответа на направленное нами письмо с возражениями. Мы также не получили никакой информации о других изменениях политики в этой области, о которых ранее объявил Директор Департамента по управлению каровыми ресурсами. **Мы вновь заявляем, что для обеспечения успешного функционирования системы мобильности персонала члены персонала должны принимать участие в разработке политики в области мобильности персонала и плана ее осуществления.**

ОТПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

14. Работа системы внутреннего правосудия ВОЗ по-прежнему остается непрозрачной. Действия Департамента по управлению кадровыми ресурсами, Апелляционного совета штаб-квартиры и Бюро служб внутреннего контроля отличаются большими сроками рассмотрения жалоб и отсутствием транспарентности при проведении расследований, вынесении решений и принятии мер по официальным жалобам.

15. В подготовленном в октябре 2014 г. по поручению Генерального директора докладе о системе внутреннего правосудия ВОЗ были проанализированы основные элементы – как достоинства, так и недостатки – существующей системы и предложена 41 рекомендация относительно действий, необходимых для приведения системы в соответствие с передовой практикой и стандартами учреждений системы Организации Объединенных Наций и аналогичных организаций.

16. Одобрение рекомендованных действий Генеральным директором и Группой по глобальной политике было необходимым и желанным ответом на этот беспристрастный и точный доклад. Совместная рабочая группа персонала/руководства осуществляла наблюдение за подготовкой этого доклада и продолжает проводить совещания, посвященные разработке механизмов осуществления этих рекомендаций, некоторые из которых касаются тем, вынесенных на повестку дня Сто тридцать восьмой сессии Исполкома. Это является очередным превосходным примером плодотворного сотрудничества между представителями высшего руководства и ассоциациями персонала. К главным примерам положительных результатов этой работы относится заострение внимания на таких вопросах, как важность создания на рабочем месте обстановки уважения между сотрудниками, отсутствия притеснений и прочих видов злоупотреблений в отношении сотрудников, создание и укрепление неформальных механизмов оперативного и экономически рационального решения вопросов восстановления справедливости, изменение структуры официальных механизмов в целях повышения их оперативности и эффективности, а также стандартизация применения в масштабах всей Организации механизмов правосудия, таких как Канцелярии Омбудсмена и посреднических услуг, в целях обеспечения равноправного и справедливого отношения ко всем членам персонала ВОЗ.

17. **Ассоциации персонала признают эту позитивную инициативу и рассчитывают на вашу дальнейшую поддержку для ускорения действий по расширению доступа к механизмам внутреннего правосудия ВОЗ и обеспечению оперативного отправления правосудия, что позволит сделать нашу Организацию более эффективной, результативной и производительной. Как члены персонала ВОЗ, так и ВОЗ в качестве специализированного учреждения Организации Объединенных Наций должны придерживаться самых высоких стандартов поведения и эффективности. Мы все должны иметь возможность работать в позитивной обстановке, которая активно способствует справедливости, честности, прозрачности и подотчетности.**

ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОСПД ООН В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

18. Уже много лет ассоциации персонала активно участвуют в работе по содействию гендерному равенству и равенству возможностей по выдвижению на руководящие должности независимо от гендерной принадлежности. В 2015 г., за два года до установленного срока достижения соответствия стандартам ОСПД ООН, с согласия Генерального директора ассоциации персонала штаб-квартиры учредили Совместную аналитическую группу персонала/руководства по вопросам гендерного равенства. Аналитическая группа подготовила стратегию по достижению соответствия стандартам ОСПД ООН, включая обеспечение на уровне всей Организации гендерного баланса при найме на должности класса P5 и выше.

19. От учреждений системы Организации Объединенных Наций ожидается достижение соответствия всем 15 стандартам результативности к 2017 году. О ходе выполнения этой задачи 31 января каждого календарного года представляются годовые доклады. В 2012 г. степень соответствия ВОЗ стандартам результативности

ОСПД ООН составляла лишь 20%, тогда как средний показатель по другим 55 структурам Организации Объединенных Наций составлял 31%. В 2013 г. показатель ВОЗ повысился до 30%, однако средний показатель по 62 представившим доклады учреждениям составил 42%. В 2014 г. показатель соответствия ВОЗ вырос до 52%. Это означает, что для выполнения всех требований к 2017 г. ВОЗ предстоит достичь соответствия еще семи показателям результативности.

20. Для обеспечения гендерного баланса в высшем руководстве ВОЗ должна привлекать и удерживать больше квалифицированных сотрудников женского пола. Это должно достигаться посредством реализации справедливых принципов найма, обеспечения гибких условий работы, способствующих сбалансированному сочетанию рабочих и семейных обязанностей, пропаганды материнства и семьи, а также обеспечения ориентированного на потребности женщин обучения и укрепления потенциала.

21. В январе 2016 г. Аналитическая группа представит Генеральному директору на одобрение подготовленную стратегию с полноценным сводом рекомендаций. Эти рекомендации будут направлены на последовательное изменение политики и целевое выделение финансирования в интересах осуществления ряда целевых инициатив, включая создание эффективного механизма мониторинга и оценки для измерения прогресса и обеспечения устойчивого характера преобразований. **Стратегия в области гендерного равенства вносит существенный вклад в обеспечение гендерного баланса среди высшего руководства ВОЗ и нуждается в соответствующем отражении в рамках политики мобильности персонала и практики ее реализации.**

22. Заверяем вас в том, что мы, ассоциации персонала, всецело привержены продолжению конструктивного диалога с руководством в целях защиты прав членов персонала и активному участию в выполнении задач нашей Организации посредством регулярных встреч с руководством, участия в совместных рабочих группах персонала/руководства и в работе от имени ассоциаций персонала во всех комитетах, занимающихся вопросами, затрагивающими права членов персонала.

23. Мы надеемся, что вы отнесетесь к нашим замечаниям и выражениям обеспокоенности как к нашему вкладу в успешное выполнение Организацией ее задач и что вы окажете поддержку нашему подходу. Как всегда, мы благодарим вас за эту возможность представить наше заявление Исполнительному комитету и предложить наши рекомендации в интересах Организации и ее главного достояния: ее работников.

= = =