Всемирная организация здравоохранения
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тридцать девятая сессия **EB139/INF./1**
Пункт 8 предварительной повестки дня **6 мая 2016 г.**

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, достопочтенные делегаты и коллеги,

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР рады возможности вновь ознакомить Исполнительный комитет со взглядами персонала на ряд вопросов. Мы особо ценим то, что это заявление и будущие заявления ассоциаций персонала будут передаваться Комитету по программным, бюджетным и административным вопросам до сессии Исполнительного комитета.

2. Мы хотели бы вернуться к темам, затронутым в нашем заявлении перед Исполнительным комитетом в январе этого года. К ним относятся взаимоотношения между сотрудниками и руководством и, в частности, результаты деятельности совместных рабочих групп и инициатив сотрудников и руководства. Однако основное внимание будет уделено кадрам и реформе в связи с чрезвычайными ситуациями, географической мобильности и осуществлению внутреннего правосудия. Кроме того, мы хотели бы вновь упомянуть важность установления последствий изменений, вносимых в Положения о персонале и Правила о персонале.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ

3. В целом взаимоотношения между сотрудниками и руководством остаются конструктивными и взаимовыгодными. Например, мы совместно сформировали ряд совместных рабочих групп сотрудников и руководства и развернули несколько совместных инициатив и констатируем, что подобное сотрудничество положительно сказывается на улучшении условий труда, формулировании и распространении ценностей Организации и укреплении взаимопонимания. Оно также способствует формированию активной и творческой среды для изыскания решений и вносит позитивный вклад в реализацию целей нашей реформы.

4. Одним из примеров такого сотрудничества является совместная аналитическая группа сотрудников и руководства по вопросам гендерного равенства, которая была создана с целью ускорить достижение гендерных целевых показателей Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Эта аналитическая группа подготовила 18 рекомендаций о тех шагах, которые следует предпринять ВОЗ для достижения гендерных целевых показателей. Следующим шагом станет создание в

масштабах всей Организации консультативной группы сотрудников и руководства, которая займется дальнейшей реализацией этих рекомендаций.

5. В качестве другого примера можно назвать совместную рабочую группу сотрудников и руководства по содействию формированию уважительной рабочей среды, которая провела недавно в масштабах всей Организации обследование и определила в его результате ряд областей для внесения улучшений. Результаты обследования убедительно указывают на необходимость предпринять ряд шагов, и глобальная рабочая группа всецело привержена улучшению ситуации при полном взаимодействии и поддержке со стороны высшего руководства.

6. Мы хотели бы вновь отметить, что согласно обследованию, недавно проведенному ассоциацией персонала штаб-квартиры, значительное большинство сотрудников привержены осуществлению мандата и общей миссии ВОЗ и гордятся работой в ВОЗ. Персонал ВОЗ хочет иметь возможность выполнять возложенные на нашу Организацию обязанности по решению значительных глобальных проблем в области здравоохранения, с которыми сегодня сталкивается человечество. Поэтому давайте будем совместно создавать благоприятствующие работе условия.

КАДРЫ ДЛЯ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И РЕФОРМА В ЭТОЙ ОБЛАСТИ

7. В январе этого года ассоциации персонала предложили создать совместную рабочую группу сотрудников и руководства для рассмотрения мер к продвижению процесса реформирования работы ВОЗ во время вспышек и чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения, в том числе применительно к удержанию персонала, обучению сотрудников с целью освоения необходимых навыков, сведению к минимуму нестабильных контрактов и усилению обязанности проявлять заботу о персонале.

8. Весь персонал проявляет интерес к идее создать глобальные кадровые ресурсы для чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения, которая была предложена в рамках реформы деятельности ВОЗ в условиях чрезвычайных ситуаций. Мы просим подключить представителей ассоциаций персонала ко всем этапам процесса реформы, особенно в трех ключевых областях работы предлагаемой целевой группой по вопросам персонала, относящимся к реформе работы в чрезвычайных ситуациях.

9. Во-первых, ассоциации персонала хотели бы, чтобы их привлекали и с ними консультировались при определении того, какие посты можно заполнить имеющимися кадрами, сотрудниками других учреждений или вновь нанятыми сотрудниками иного профиля.

10. Во-вторых, мы и далее будем выступать за справедливое и прозрачное применение Правил о персонале в любой дорожной карте или в сопутствующих мероприятиях в этой связи.

11. В-третьих, мы предлагаем сотрудничать с руководством в деле разработки стратегии содействия продвижению по службе и обеспечению возможностей для

нынешних сотрудников при одновременном удовлетворении ожиданий в отношении реформы ВОЗ.

12. Мы с удовлетворением отмечаем, что в рамках реформы управления была начата работа по подготовке кадров для их развертывания в ходе чрезвычайных ситуаций и для работы в местах службы, где происходят чрезвычайные ситуации. Мы напоминаем о необходимости уделять достаточное внимание и выделять достаточные ресурсы на эту работу, а также на усиление обязанности Организации проявлять заботу о персонале до, во время и после командирования в места чрезвычайных ситуаций. Для того чтобы способствовать внесению нашего вклада, мы со всем уважением просим рассматривать ассоциации персонала в качестве активного и равного партнера в предлагаемой целевой группе по вопросам персонала, относящимся к реформе деятельности в условиях чрезвычайных ситуаций.

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

13. С января текущего года действует политика в отношении географической мобильности на добровольной основе, и сотрудникам было предложено ознакомиться с первым перечнем международных постов, которые были объявлены с целью их заполнения в рамках первого ежегодного обеспечения мобильности. Это относится к сотрудникам категории специалистов, набранных на международной основе, которые имеют постоянные или фиксированные контракты.

14. Обеспечение мобильности имеет деликатный и политический характер и поддерживается государствами-членами ВОЗ. На протяжении всего процесса ассоциации персонала ВОЗ поддерживают принцип мобильности при том понимании, что она будет обеспечиваться во благо Организации и ее персонала. Мы также настаиваем на необходимости учитывать вопросы безопасности и индивидуальное состояние здоровья.

15. В январе этого года ассоциация персонала штаб-квартиры провела обследование по вопросам мобильности. В своих ответах сотрудники в основном поддержали эту идею. Однако сохраняется обеспокоенность в отношении недостаточности стимулов, гендерного равенства, трудоустройства супругов и других вспомогательных мероприятий. Кроме того, значительное большинство сотрудников считают, что эта программа должна быть добровольной. Сотрудники также просили провести анализ отдачи от обеспечения мобильности.

16. Организационная оценка обеспечения мобильности будет осуществлена подразделением ВОЗ по оценке при участии ассоциаций персонала. В ходе оценки следует использовать поддающиеся измерению основные показатели результатов деятельности, с помощью которых будут тестироваться и оцениваться политика и процесс. В этой связи от Организации и государств-членов требуются ясность и последовательность в отношении того, чего они ожидают от обеспечения мобильности. Это не было очевидно на сессии Исполнительного комитета в январе текущего года, на которой некоторые государства-члены восприняли политику в отношении мобильности как механизм для сокращения расходов и решения проблемы низкой результативности.

С другой стороны, персонал хочет видеть в этой деятельности механизм повышения результативности ВОЗ в целом, который позволит использовать имеющиеся опыт и знания там, где они наиболее необходимы.

17. На первое совещание Глобального комитета по мобильности представители персонала были приглашены в качестве наблюдателей. Однако по ходу этого совещания стало очевидно, что они играют ценную роль в качестве участников. Это же было отмечено и положительно воспринято всеми присутствующими сторонами. Поэтому мы просим снять ярлык наблюдателей с представителей персонала на заседаниях Глобального комитета по мобильности, поскольку это девальвирует уважение, которое проявляется руководством к своему персоналу, и важный вклад представителей персонала в ходе процесса. Мы вновь просим поддержать нас в качестве равных партнеров в этом процессе. Это является распространенной практикой во всех процессах отбора и соответствует нашему гармонизированному процессу отбора. Этот порядок продемонстрировал свою полезность не только в группах по отбору, но и в других комитетах, принимающих решения.

18. Обсуждения в ходе этого первого совещания Глобального комитета по мобильности проходили в конструктивной и уважительной атмосфере. Тем не менее, ассоциации персонала по-прежнему обеспокоены относительно того, каким образом и когда будут интегрированы в политику обеспечения мобильности и в ее реализацию траектории карьерного роста, индивидуальное развитие, а также возможности и стимулы для продвижения по службе. С учетом опыта, полученного в ходе первого раунда обеспечения мобильности, ясно, что в будущем следует расширить кадровые возможности Департамента кадровых ресурсов, чтобы эффективно заниматься вопросами мобильности.

19. Кроме того, две трети лиц, добровольно пожелавших поменять место службы в ходе первого раунда обеспечения мобильности, являются мужчинами. В связи с текущей реализацией механизма обеспечения мобильности ассоциации персонала задаются вопросом о том, как можно удерживать таланты и решать гендерные вопросы. Кроме того, мы обратили внимание на то, что в отношении нескольких постов, объявленных в ходе этого раунда, сформулированы очень узкие требования по образованию или опыту. Мы хотели бы подчеркнуть, что обеспечение мобильности должно предоставлять возможности для персонала обрести новый опыт, способствовать использованию талантов и развитию персонала и обеспечивать равные возможности для мужчин и женщин, а также должно быть открыто для сотрудников категории общего обслуживания, которые обладают квалификацией или опытом или и тем и другим.

20. И наконец, глубокую обеспокоенность вызывает отсутствие ясности относительно финансовой устойчивости различных постов в бюро и регионах. В будущем у сотрудников может не быть иного выбора, как подать заявку и занять посты меньшей продолжительности и с потенциально менее устойчивыми источниками финансирования или же посты, которые ограничены по времени. Это будет способствовать ненужному ослаблению гарантий занятости. В этом отношении важно

обеспечить надлежащее и надежное финансирование постов, предлагаемых в рамках программы обеспечения мобильности.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

21. Как отметила внешняя группа экспертов, которой было поручено провести обзор системы внутреннего правосудия Организации, ВОЗ является одной из наиболее уважаемых международных организаций, «пользующейся всемирной репутацией не только благодаря ее руководящей роли в области предупреждения об эпидемиях и реагирования на них, но также ее мерам политики в отношении предупреждения». «Поэтому, по мнению группы, «вызывает удивление, что когда речь заходит о механизме обеспечения правосудия, то ВОЗ придерживается лечебного, а не профилактического подхода».

22. На сегодняшний день большое число внутренних апелляционных жалоб против ВОЗ были поданы в Административный трибунал МОТ. Трибунал вынес значительное число решений в пользу ущемленных сторон, что имеет неоправданные и серьезные финансовые и репутационные последствия для нашей Организации.

23. Например, с начала 2016 г. Трибунал вынес решение по восьми делам, затрагивающим ВОЗ. В пяти из этих случаев Трибунал принял решение в пользу затронутых сотрудников, и двум сотрудникам была присуждена компенсация за моральный ущерб.

24. С целью улучшения ситуации ассоциации персонала сотрудничают с руководством в деле реформирования нашей системы внутреннего правосудия и укрепления профилактических и неформальных механизмов урегулирования конфликтов. Мы настоятельно рекомендуем привлекать профессиональных, преданных делу и аккредитованных омбудсменов и посредников в масштабах Организации, которые могли бы пресекать эскалацию конфликтов на ранних этапах.

25. В то же время в интересах прозрачности мы бы приветствовали, если бы омбудсмен штаб-квартиры регулярно информировал Исполнительный комитет о тенденциях, затрагивающих всю Организацию на всех штатных уровнях. Это обеспечило бы систематическое решение распространенных проблем. Этот процесс мог бы осуществляться подобно регулярному представлению отчетности внутренним ревизором о результатах работы различных технических департаментов. Доклад ревизора содержит также рекомендации о путях решения конкретных проблем эффективности и рассматривает шаги, предпринимаемые соответствующими департаментами по реализации этих рекомендаций.

26. Кроме того, на своей сессии в январе текущего года Исполнительный комитет утвердил новый официальный процесс урегулирования, который вскоре вступит в силу и в соответствии с которым сотрудники должны будут проходить процедуру обязательного административного обзора до получения возможности подать внутреннюю официальную апелляционную жалобу.

27. Для ассоциаций персонала ВОЗ крайне важно, чтобы руководство обеспечило для председателя и заместителя председателя Глобального апелляционного совета возможность действовать совершенно независимо и непредвзято. Мы просим вашей поддержки в обеспечении этой независимости.

28. Короче, нам необходим мощный, независимый, беспристрастный механизм внутреннего правосудия для рассмотрения жалоб персонала, включающий усиленное практическое подразделение, которое сосредоточит внимание на укреплении функций омбудсмена и обучении руководящего состава межличностной коммуникации, управлению конфликтами и совместному поиску решений.

29. Следующая непростая задача, которую предстоит решать одновременно с профилактическим подходом, - это найти и оперативно претворить в жизнь эффективное решение для расследования случаев психологического притеснения. Ассоциации персонала серьезно обеспокоены тем, что нынешний процесс не является ни прозрачным, ни своевременным, адекватным или эффективным. Бюро служб внутреннего контроля, где рассматриваются такие жалобы, не имеет достаточного опыта расследований случаев притеснения. Ассоциации персонала просят руководство еще раз оперативно заняться этими вопросами в интересах как персонала, так и всей Организации. Мы надеемся, что поднимая эти вопросы, мы сможем стимулировать позитивные изменения.

30. Кроме того, мы также призываем государства-члены запросить проведение ревизии в тех департаментах и кластерах, из которых поступило наибольшее число внутренних апелляций и дел, рассматриваемых Трибуналом. Для того чтобы произошли реальные изменения, ответственные руководители должны быть подотчетны в соответствии с механизмом обеспечения подотчетности в Организации. В то же время руководителей следует также обеспечить необходимыми инструментами, включая эффективную и устойчивую подготовку и специально выделенное время, чтобы урегулировать проблемные ситуации и избегать эскалации конфликтов. Мы вновь повторяем, что управление людьми является важным элементом работы любого руководителя.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЯХ О ПЕРСОНАЛЕ И ПРАВИЛАХ О ПЕРСОНАЛЕ

31. Ассоциации персонала обеспокоены частым внесением изменений в Положения о персонале и Правила о персонале, которые нередко идут в ущерб приобретенным правам персонала и условиям труда. Например, изменения, внесенные в Правило о персонале 230 (Пересмотр классификации), лишают сотрудников права запросить пересмотр классификации своего поста. Мы отметили на январской сессии Исполнительного комитета, что это может непреднамеренно создать возможности для злоупотреблений со стороны руководителей в результате чрезмерной загрузки персонала дополнительными обязанностями в течение продолжительного периода времени без должного признания и соразмерной оплаты или корректировки должностной классификации.

32. Мы решительно возражали против этого изменения в Правиле о персонале 230, которое вступило в силу 1 февраля этого года, поскольку оно может негативно сказаться на ключевом принципе ВОЗ, предусматривающем «равное вознаграждение за равный труд», и создать напряженность в отношениях персонала и руководителей.

33. В целом способность выслушивать сотрудников и расширять их возможности имеет ключевое значение для их стимулирования. Сотрудники поделились со своими представителями тревожными фактами о том, что лишь очень немногие руководители, по-видимому, представляют в достаточной мере, в чем заключается повседневная работа их подчиненных. Личные предпочтения и взаимоотношения с сотрудниками играют важную роль в принятии решений о реклассификации, что поощряет фаворитизм.

34. В этой же связи следует отметить присутствующее у сотрудников ощущение того, что Правила о персонале не применяются одинаково в отношении всех категорий и классов сотрудников. Ассоциации персонала настоятельно просят Организацию повторно рассмотреть вопрос о неравном применении и одновременно разработать справедливую стратегию пересмотра устаревших описаний постов, которые широко используются в Организации и не отражают характер и сложность обязанностей, которые реально возлагаются на сотрудников. В этой связи мы также призываем обратить дополнительное внимание на укрепление механизма обеспечения подотчетности.

ПРОСЬБЫ К ИСПОЛНИТЕЛЬНОМУ КОМИТЕТУ

35. Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, достопочтенные делегаты и коллеги, подводя итог сказанному, мы со всем уважением просим членов Исполнительного комитета:

- поддержать полномасштабное, прозрачное и инклюзивное участие представителей сотрудников в предлагаемой **целевой группе по вопросам персонала, относящимся к реформе деятельности в условиях чрезвычайных ситуаций** и сопутствующим процессам;

- поддержать полноправное членство представителей персонала в **Глобальном комитете по мобильности**;

- учитывать результаты оценки с использованием на основе ключевых показателей результатов деятельности в процессе дальнейшей доработки и реализации **Глобальной политики в отношении мобильности**;

- поддержать прозрачный процесс, обеспечивающий независимость председателя и заместителя председателя будущего **Глобального апелляционного совета**;

- поддержать совершенствование **обеспечения внутреннего правосудия**

(i) поддержав создание оперативного и эффективного механизма расследования случаев психологического преследования;

(ii) поддержав создание на профессиональной основе неофициальной системы урегулирования конфликтов на раннем этапе и

(iii) поддержав информирование омбудсменом Исполнительного комитета об очевидных тенденциях

- запросить проведение ревизий тех департаментов и кластеров, из которых поступает наибольшее число внутренних апелляций и случаев, рассматриваемых Трибуналом МОТ, чтобы обеспечить возможности для реальных изменений в соответствии с **механизмом обеспечения подотчетности в Организации**;

- изучать потенциальные последствия внесения изменений в Положения и Правила о персонале до их утверждения и призвать к одинаковому применению Положений и Правил о персонале в отношении всех сотрудников в соответствии с функционирующим механизмом обеспечения подотчетности.

- поддержать разработку стратегии пересмотра устаревших описаний постов работающих сотрудников, которые широко используются в Организации, соблюдая при этом принцип равной оплаты за труд равной ценности.

36. Заверяем вас, что ассоциации персонала всецело привержены продолжению конструктивного диалога с руководством в целях защиты прав членов персонала и, таким образом, активному внесению вклада в решение задач нашей Организации.

37. Организация, защищающая права индивидуумов, способна создать культуру высокой эффективности, которую ожидают от нас все государства-члены и наши заинтересованные стороны. Это принесет ей доверие и профессиональное совершенство и будет пробуждать у персонала приверженность, производительность и дух инноваций.

38. Мы предлагаем наши замечания в интересах Организации и ее главного актива – персонала. Надеемся, что вы воспримете их в качестве вклада в решение задач Организации. Благодарим вас за эту возможность.

= = =