Всемирная
организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто сорок четвертая сессия EB144/INF./1
Пункт 9.3 предварительной повестки дня 7 декабря 2018 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР рады возможности представить это заявление Исполнительному комитету от имени более 9000 сотрудников. В настоящем докладе изложена точка зрения сотрудников на вопросы, связанные с психическим здоровьем персонала, злоупотреблением должностными полномочиями, преследованиями и сексуальной эксплуатацией, а также преобразовательной повесткой дня ВОЗ. Кроме того, в нем кратко затрагиваются три других вопроса, влияющих на способность персонала выполнять задачи, предусмотренные нашим общим мандатом: гибкий режим работы, обследования местных окладов и географическая мобильность. В дополнение к настоящему докладу на Сто сорок четвертой сессии Исполнительного комитета будет сделано устное заявление.

2. Мы, ассоциации персонала, отмечаем непрерывные усилия старшего руководства, направленные на преодоление пробелов в комплектации штатов в том, что касается разнообразия и достижения гендерного баланса. Кроме того, мы признаем усилия, связанные с разработкой проектов политики и принципов, касающихся карьерного роста и управления трудовой деятельностью, таких как инициативы по признанию профессиональных успехов, изменению требований к уведомлениям о вакансиях в целях обеспечения участия более широкого спектра сотрудников в конкурсном отборе на замещение вакантных должностей более высокого уровня, а также перераспределению сотрудников, проходивших службу в трудных условиях или в удаленных местах службы.

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

3. В 2015 г. более 17 000 сотрудников Организации Объединенных Наций в 11 организациях системы Организации Объединенных Наций приняли участие в Глобальном обследовании благополучия. Приблизительно половина всех сотрудников Организации Объединенных Наций, участвовавших в обследовании, сообщили о том, что испытывают симптомы, которые могут расцениваться как указывающие на серьезные нарушения психического здоровья. Эти результаты свидетельствуют о том, что сотрудники Организации Объединенных Наций в большей степени подвержены распространенным нарушениям психического здоровья, чем можно было бы предположить у работников организации, придающей большое значение общественному здравоохранению. Эти нарушения включали депрессию, тревожность,

посттравматические стрессовые расстройства и безответственное потребление алкоголя[1].

4. Шестнадцатого октября 2018 г. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций инициировал общесистемную стратегию по психическому здоровью и благополучию[2]. Обнадеживает тот факт, что система Организации Объединенных Наций наконец стала ставить психическое здоровье сотрудников в один ряд с физическим здоровьем. Это похвальный пример того, как организации системы Организации Объединенных Наций выполняют свой долг, связанный с заботой о сотрудниках, и переходят от слов к делу в том, что касается обеспечения благоприятной атмосферы на рабочем месте.

5. В будущем ассоциации персонала хотели бы видеть комплексный подход к решению проблем, касающихся психического здоровья сотрудников, и к согласованию осуществления стратегии с мерами политики применительно к возвращению на работу, преследованиям и другим важным вопросам. Мы рассчитываем на сотрудничество с администрацией для устранения стигматизации, связанной с нарушениями психического здоровья.

6. Ассоциации персонала будут прилагать все возможные усилия, чтобы поддержать осуществление стратегии ООН по психическому здоровью и благополучию, включая стратегию, специально предназначенную для ВОЗ, в целях формирования здоровой и благоприятной обстановки на рабочем месте для сотрудников ВОЗ. О шагах, предпринимаемых для осуществления этой стратегии в ВОЗ и аффилированных организациях, мы сообщим в нашем устном заявлении, адресованном Исполкому.

НУЛЕВАЯ ТЕРПИМОСТЬ К ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯМ ДОЛЖНОСТНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ, СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ

7. Безопасная, благоприятная и инклюзивная рабочая обстановка позволяет сотрудникам вносить наибольший вклад в выполнение мандата и достижение целей Организации. Мы приветствуем введение двух обязательных учебных курсов, «Предупреждение преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением» и «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств», а также усилия, направленные на обеспечение прохождения этих курсов всеми сотрудниками, в том числе на самых высоких уровнях Организации. Мы получили от сотрудников положительные отзывы о пользе обучения, посвященного допустимым и недопустимым видам поведения на рабочем месте. Новые сотрудники отныне обязаны

---

[1] Данные, касающиеся непосредственно сотрудников ВОЗ и связанных с ней организаций, недоступны. Результаты отдельного обследования, проводившегося службами охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ, персоналу не сообщались.

[2] A healthy workforce for a better world: United Nations system mental health and well-being strategy, May 2018 (https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/mental_health_well_being_strategy_final_2018_may_25th_english.pdf, по состоянию на 6 ноября 2018 г.).

проходить эти курсы в течение первых трех месяцев с момента поступления на работу в ВОЗ.

8. Ассоциации персонала рассчитывают на сотрудничество с администрацией для определения того, каким образом эти обязательные курсы могут быть дополнены другими мероприятиями, направленными на предотвращение преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением на рабочем месте, а также сексуальной эксплуатации групп населения, которым адресована помощь. Эти действия могут включать в себя коллективное определение и моделирование стратегий поведения, способствующих созданию инклюзивной и уважительной рабочей обстановки, внедрение программы активных наблюдателей и предоставление информации о доступе к психологической помощи и по ориентированию в системе внутреннего правосудия ВОЗ.

9. Кроме того, мы надеемся и далее оказывать поддержку усилиям администрации по пересмотру и модернизации ее политики, направленной на предотвращение преследований и сексуальных домогательств, на основе международного передового опыта, с тем чтобы обеспечить ориентацию этой политики на интересы жертв, защиту лиц, подающих жалобы, от преследования и ложных заявлений, а также своевременный доступ к правосудию и подотчетность в отношении осуществления. Ассоциации персонала активно сотрудничали с администрацией в области пересмотра политики и будут продолжать такое сотрудничество в интересах как персонала, так и Организации. Мы надеемся, что сможем представить доклад о принятии пересмотренной политики в нашем устном заявлении.

ПРЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ

10. Мы, ассоциации персонала, поддерживаем сформулированное Генеральным директором видение преобразований и принимаем к сведению ряд независимых и взаимосвязанных направлений работы, в том числе по пересмотру ценностей Организации и определению пересмотренной операционной модели, с тем чтобы обеспечить полную транспарентность соответствующих процессов, восстановить и укрепить доверие среди сотрудников, повысить моральный дух персонала и обеспечить оптимальное применение навыков, которыми располагают действующие сотрудники.

11. Мы убеждены в том, что по мере нашего продвижения в осуществлении преобразовательной повестки дня важно, чтобы сотрудники на всех уровнях и местах службы в полной мере ощущали свою причастность и понимали, каким образом различные текущие процессы будут способствовать «превращению ВОЗ в современную организацию, бесперебойно работающую для достижения измеримых результатов в общественном здравоохранении на уровне стран», и каким образом это приведет к охвату услугами здравоохранения еще 1 миллиарда человек, позволит обеспечить безопасность еще 1 миллиарда и улучшить условия жизни еще 1 миллиарда человек в странах, которым мы служим, к 2023 году.

12. Сотрудники надеются, что во всей Организации будет обеспечиваться ясность процессов, а также четкая коммуникация и консультации с нашим активным участием,

которые позволят нам постоянно находиться в курсе того, как осуществляется преобразовательная повестка дня. Мы особенно высоко оцениваем учебную программу «Ценности в действии», которая была инициирована в 2016 г. в качестве одного из многих инструментов для обеспечения участия персонала и получения от сотрудников достоверной обратной связи по принятым решениям. Хотя эта программа осуществлялась в течение нескольких месяцев, из-за нехватки устойчивого финансирования ее воздействие носило ограниченный характер. Поэтому мы будем приветствовать ассигнование дополнительных ресурсов для обеспечения всеобщего доступа к этой программе, способствующей расширению прав и возможностей сотрудников.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

13. Ассоциации персонала с признательностью отмечают работу, осуществляемую для укрепления системы внутреннего правосудия, которая призвана обеспечить сотрудникам ранний доступ к форуму по вопросам правосудия до передачи вопроса в международные административные трибуналы.

14. Мы отмечаем, что равенство перед судами или судебными органами, а также справедливое судебное разбирательство являются основными правами человека, соблюдение которых обеспечивается в международных организациях силами международных административных трибуналов, таких как Административный трибунал Международной организации труда (АТМОТ). Принципы независимой судебной системы и разделения властей закреплены в национальных законах, а также в международных конвенциях. «Независимая» в данном случае означает предоставление судьям возможности действовать в соответствии с их совестью и разрешать дела беспристрастно, не подвергаясь давлению со стороны правительств, финансирующих органов, армий или любых других источников государственной власти либо ненадлежащему влиянию.

15. Кроме того, мы придерживаемся той точки зрения, что наилучший способ защиты Организации и ее важной работы от рисков, связанных с судебными спорами и исками, заключается в содействии внесению поправок в действующие уставы судебной системы, которые окажут положительное воздействие на обеспечение правосудия и обяжут все стороны действовать в рамках предписанных правил, нормативных положений и процедур.

16. С учетом вышеизложенного, ассоциации персонала ВОЗ планируют, в сотрудничестве с нашим бюро юрисконсульта, провести пересмотр устава АТМОТ, с тем чтобы и далее обеспечивать высокие стандарты правосудия по отношению к сотрудникам, и воздействовать на эти стандарты.

ФОРМИРОВАНИЕ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

17. В октябре 2018 г. Глобальный совет персонала предоставил нам возможность представить инициативу по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем

месте, осветить ситуацию на местах в основных бюро и обсудить, что удалось сделать и чего сделать не удалось. В некоторых регионах было признано, что формирование и поддержание уважительных взаимоотношений на рабочем месте играют важную роль, и с этой целью проводятся как мероприятия, инициированные Организацией (такие как практикуемое некоторыми Генеральными директорами вручение наград в знак признательности за формирование уважительных взаимоотношений на рабочем месте), так и мероприятия, организованные сотрудниками. В этом смысле празднование дня уважительных взаимоотношений на рабочем месте и организация соответствующих мероприятий в течение года представляют собой прекрасные инициативы, которые позволяют сотрудникам вновь обратиться к общеорганизационным ценностям и укрепить приверженность им. Тем не менее, ассоциации персонала признают, что в настоящее время отсутствуют механизмы для обеспечения и поддержания изменений в организационной культуре, ориентированных на согласованные ценности и цели, и мы призываем администрацию воспользоваться проводимыми в настоящее время преобразованиями для наращивания усилий в этой области. Мы приветствуем текущее взаимодействие и финансовую поддержку, предоставляемую администрацией координаторам в основных бюро для наращивания мер в поддержку формирования уважительных взаимоотношений на рабочем месте, которые будут способствовать уточнению существующих ценностей и целей, с тем чтобы со временем Организация могла добиться таких положительных результатов, как здоровые, высокоэффективные, мотивированные сотрудники и непрерывное взаимодействие между руководством и ассоциациями персонала.

ГИБКИЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

18. Было доказано, что удаленная работа как часть комплексной гибкой организации труда мотивирует сотрудников, способствует повышению их продуктивности и снижению организационных расходов. В частности, в 2003 г. Организация Объединенных Наций приняла всеобъемлющую комплексную политику в отношении гибкого режима работы, которая предполагает возможность удаленной работы, или «телекоммьютинг»[1]. Этот опыт Организации Объединенных Наций, включая ее бюро в Женеве, позволил в том числе выявить и скорректировать ряд ложных представлений об удаленной работе[2]. Аналогичные меры политики были успешно введены и в других крупных международных организациях, таких как Европейская комиссия.

19. Однако не все в Организации в одинаковой степени поддерживают телекоммьютинг, который может допускаться в порядке исключения (обычно по причинам, связанным со здоровьем), на периодической или разовой основе. Соответственно, применение практики удаленной работы варьируется от одного места службы к другому.

[1] См. https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements (по состоянию на 6 ноября 2018 г.).

[2] См. Myths and Facts about Flexible Working Arrangements, http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/myths%20and%20facts%20%20FWAs%203.pdf (по состоянию на 6 ноября 2018 г.).

20. Хотя это может объясняться децентрализованной структурой Организации, отсутствие полноценной всеобъемлющей политики в области удаленной работы препятствует применению гибких режимов работы в организации, которая стремится сформировать современную и динамичную рабочую обстановку.

21. Мы, ассоциации персонала, полагаем, что согласованная политика в области удаленной работы может способствовать более успешному воплощению нашего коллективного видения касательно обеспечения положительного воздействия в странах, которым мы служим. Поэтому мы хотели бы, чтобы руководство рассмотрело возможность дальнейшей доработки политики, с тем чтобы она способствовала решению проблем, связанных с удаленной работой, таких как ненадежное подключение к сети Интернет в некоторых странах, предоставляя четко сформулированные руководящие указания, которые могут применяться конкретными страновыми офисами с учетом разных условий работы и особенностей кадров. Тем самым ВОЗ сможет ввести в действие процедуры, касающиеся удаленной работы, благодаря которым сотрудники смогут пользоваться преимуществами, связанными с достижением здорового баланса между работой и личной жизнью, повысить продуктивность и продолжать работу в таких ситуациях, как экстремальные погодные условия или забастовки общественного транспорта.

ОБСЛЕДОВАНИЯ ОКЛАДОВ И СНИЖЕНИЕ КУРСОВ МЕСТНОЙ ВАЛЮТЫ

22. Условия службы сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций регулируются и координируются Комиссией по международной гражданской службе (КМГС). Тем не менее, ассоциации персонала хотели бы указать на несколько вопросов, которые касаются сотрудников ВОЗ.

23. КМГС обязана обеспечивать, чтобы оклады и условия службы персонала, набираемого на местной основе, в организациях системы Организации Объединенных Наций основывались на наилучших преобладающих условиях службы на местном уровне (принцип Флемминга). Тем не менее, в некоторых страновых офисах и региональных бюро ВОЗ персонал, набираемый на местной основе, несет значительные потери в том, что касается реальных доходов, в связи с постоянным обесцениванием местных валют в соответствующих местах службы. В этом заключается одна из основных проблем, затрагивающих персонал, набираемый на местной основе, включая как сотрудников категории общего обслуживания, так и национальных сотрудников категории специалистов, и эта проблема настолько серьезна, что некоторые затронутые сотрудники оказываются не в состоянии выполнять свои финансовые обязательства, а часть из них делает выбор в пользу раннего выхода на пенсию, с тем чтобы избежать дальнейшего сокращения своей пенсии. Кроме того, ассоциации персонала обеспокоены тем, что местные оклады в некоторых бюро ВОЗ не отражают преобладающие тенденции в отношении размеров окладов, что приводит к дополнительному снижению доходов местных сотрудников и тем самым негативно воздействует на способность ВОЗ привлекать и удерживать кадры, обладающие необходимой квалификацией.

24. Действуя через Федерацию Ассоциаций международных гражданских служащих, мы выступаем за совершенствование механизмов реагирования на отрицательные

последствия высокой инфляции и обесценивания валют для окладов и пенсий. Мы были бы благодарны Исполнительному комитету за более оперативные меры, направленные на сохранение покупательной способности всех сотрудников, вне зависимости от места их службы.

МОБИЛЬНОСТЬ

25. Ожидается, что последняя версия политики в отношении обязательной географической мобильности будет введена в действие в 2019 г. в пяти из шести регионов Организации[1]. Учитывая значимость этой политики для формирования современных кадров ВОЗ, обладающих широким и разнообразным опытом, Глобальный совет персонала/руководства на своем совещании в октябре 2018 г. обсудил набор принципов, представленный руководством и представителями персонала. Эти принципы включали в себя обеспечение справедливого подхода к сотрудникам, объективные и транспарентные процессы, постепенный ввод в действие мер, служащих целям организации, непрерывное изучение передового опыта других учреждений Организации Объединенных Наций и приведение в соответствие других мер политики ВОЗ, таких как отбор персонала и продвижение по службе, с тем чтобы эти меры придавали ценность процессу обеспечения мобильности.

26. Хотя эти принципы согласуются с некоторыми ожиданиями сотрудников, ассоциации персонала придерживаются той точки зрения, что осуществление политики в отношении мобильности должно включать в себя в том числе оптимальное использование кадров.

27. Мы, ассоциации персонала, хотели бы поблагодарить членов Исполнительного комитета за то, что они проявляют интерес к благополучию сотрудников ВОЗ и соответствующих организаций, с тем чтобы обеспечить сотрудникам возможность и далее проявлять их лучшие качества и вести Организацию к новым свершениям.

= = =

[1] Политика ВОЗ в области географической мобильности не распространяется на сотрудников Панамериканской организации здравоохранения.