Всемирная
организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто сорок пятая сессия
Пункт 7.1 предварительной повестки дня

EB145/INF./1
3 мая 2019 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 программой преобразований, а также предлагаемыми поправками к статутам Административного трибунала МОТ и политике в отношении домогательств и сексуальной эксплуатации. Кроме того, в нем кратко затрагиваются три других вопроса, влияющих на способность персонала выполнять задачи, предусмотренные нашим общим мандатом: гибкий режим работы, формирование уважительных взаимоотношений на рабочем месте, дистанционная работа и географическая мобильность. В дополнение к настоящему докладу на 145-й 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.

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ

3. Седьмого марта 2019 г. Генеральный директор вместе с региональными директорами представил сотрудникам новую органиграмму штаб-квартиры ВОЗ, которая будет также служить основой для оптимизации структур всех основных бюро. Мы хотим особо отметить командное взаимодействие среди высшего руководства, направленное на реализацию концепции новых методов работы ВОЗ для достижения целей «трех миллиардов», сформулированных в Тринадцатой общей программе работы на 2019-2023 годы. Сотрудники также с удовлетворением отмечают принятое Генеральным директором обязательство в том, что сокращения рабочих мест в связи с преобразованием деятельности организации в ближайшее время не предвидится.

4. Чтобы избежать излишнего стресса среди сотрудников, необходима система своевременного и транспарентного предоставления информации. В настоящее время

информация о возможных последствиях преобразований для персонала носит, в лучшем случае, избирательный и запоздалый характер.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОПРАВКИ К СТАТУТАМ АДМИНИСТРАТИВНОГО ТРИБУНАЛА МОТ

5. ВОЗ находится под юрисдикцией Административного трибунала МОТ уже семьдесят лет. На рассмотрение 335-й сессии Административного совета МОТ были представлены поправки к Статуту Административного трибунала, предусматривающие что для выхода из юрисдикции организациям следует указать причины такого выхода, а также представить информацию о проведенных консультациях с представителями персонала.

6. Административный совет МОТ не достиг согласия в отношении предложенных поправок и перенес рассмотрение этого пункта повестки дня на следующую сессию, которая состоится осенью 2019 года. Мы благодарим д-ра Тедроса за его поддержку.

ДОМОГАТЕЛЬСТВА И СЕКСУАЛЬНАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ

7. Представители всех ассоциаций персонала ВОЗ, включая МАИР и ЮНЭЙДС, неоднократно указывали на озабоченность персонала в связи с предлагаемой политикой ВОЗ в отношении домогательств, злоупотребления властью и сексуальной эксплуатации. Мы также обратились с просьбой о представлении информации к техническим подразделениям, в частности к коллегам, занимающимся проблемой гендерного насилия в Департаменте репродуктивного здоровья и научных исследований. На последнем совещании Глобального совета персонала/руководства в октябре 2018 г. были представлены рекомендации в отношении поправок и изменений, касающихся правил и положения о персонале, по данному вопросу.

8. Наши замечания и предложения руководству включали следующее:

- отказаться от представления о том, что урегулирование проблемы в неофициальном порядке является обязательным первым шагом при рассмотрении случаев домогательств на рабочем месте;

- обеспечить согласованность внутренних процедур ВОЗ с научно-обоснованными рекомендациями, которые она предлагает всему миру;

- усовершенствовать тот вариант политики, который был представлен Целевой группе Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по проблеме сексуальных домогательств в рамках системы Организации Объединенных Наций, созданной Генеральным секретарем, при участии Бюро ВОЗ по обеспечению соблюдения и этике по согласованию с Глобальным советом персонала/руководства;

- представить разъяснения в отношении обстоятельств, при которых руководство, свидетели и другие затронутые стороны могут инициировать расследование,

включая ситуации, при которых непосредственно затронутая сторона не желает инициировать или иным образом проводить официальную процедуру;

- установить сроки завершения процесса расследования и работы Глобального консультативного комитета в отношении жалоб, касающихся домогательств, а также подтвердить намерение отслеживать эти и другие «основные показатели результатов деятельности» для этих механизмов, способствуя более своевременному получению конечных результатов при обеспечении качества и надлежащего характера данного процесса;

- помимо Генерального директора, региональных директоров и директора Департамента по кадровым ресурсам, обеспечить неучастие других ответственных лиц из цепочки подчинения в рассмотрении случаев сексуального домогательства в связи с тем, что эти стороны как внутренне, так и извне воспринимаются неспособными сохранять нейтралитет;

- обеспечить четкое различие в документе по политике между случаями домогательства и процедурами в отношении случаев сексуального домогательства.

9. Во время регулярных встреч с Генеральным директором в первом квартале 2018 г. мы отметили усилия, предпринятые администрацией и Департаментом по управлению кадровыми ресурсами для выполнения некоторых наших предложений, однако открыто делились нашими ожиданиями, что ВОЗ должна играть ведущую роль в решении проблемы домогательств на комплексной основе.

10. Мы были также информированы о том, что, принимая во внимание число случаев сексуального домогательства в ряде учреждений Организации Объединенных Наций в первой половине 2018 г., Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций предложил Целевой группе Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, в состав которой входят представители всех учреждений Организации Объединенных Наций, разработать типовую политику в качестве минимального стандарта для всех учреждений Организации Объединенных Наций. Принимая во внимание это указание Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, между ассоциациями персонала ВОЗ и руководством на уровне Генерального директора было достигнуто согласие в отношении приостановки обсуждений вопросов политики/мер политики ВОЗ по проблеме домогательств и сексуальных домогательств до разработки целевой группой «типовой политики» в отношении сексуальных домогательств. Нам также стало известно о проведении Организацией Объединенных Наций опросного исследования по проблеме сексуальных домогательств. Изучаются вопросы обеспечения безопасности и благополучия персонала, а также защиты данных; опросное исследование по проблеме сексуальных домогательств продолжается. Мы рады отметить, что полученные результаты были недавно доведены до сведения персонала.

11. Ассоциации персонала ВОЗ также предложили руководству на заседании Глобального совета персонала/руководства не дожидаться результатов данного опроса

для рассмотрения проекта пересмотренной политики в отношении домогательств на рабочем месте, поскольку этот тип домогательства наиболее распространен, и ему подвергается значительное число сотрудников. Они также призывают руководство продолжать консультации с сотрудниками соответствующих технических отделов (а именно, с Департаментом репродуктивного здоровья и научных исследований) в течение всего процесса обновления политики ВОЗ в отношении сексуальных домогательств.

12. Позиция ассоциаций персонала, касающаяся последующих действий по совершенствованию политики в отношении домогательств, заключается в следующем:

- проект политики в отношении домогательств на рабочем месте будет дополнять пересмотренную политику ВОЗ в отношении сексуальных домогательств;
- в качестве ведущего учреждения здравоохранения ВОЗ должна устанавливать очень высокие стандарты политики/мер политики в отношении сексуальных домогательств на рабочем месте;
- мы возражаем против информирования всех сотрудников об этих мерах политики представителями руководства, поскольку это позволяет руководству отбирать те положения, которые могут быть искажены в их пользу и негативно сказываться на сотрудниках. С представителями персонала, избранными должным образом, следует провести конструктивные консультации с участием технических коллег.

УВАЖИТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ВНУТРЕННЕЕ ПРАВОСУДИЕ

13. Инициатива по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте является подпунктом в рамках одного из пяти направлений преобразований, и в каждом из основных бюро она трактуется совершенно по-разному. Культурная среда в каждом бюро традиционно является разной во всех регионах, и с ростом мобильности роль надлежащего управления кадровыми ресурсами, а не просто администрирования людских ресурсов, возрастает.

14. Ассоциация персонала штаб-квартиры и администрация ВОЗ, работая в тесном сотрудничестве и при полной поддержке Генерального директора и старшего руководства, полагает, что мероприятия, организованные в рамках Инициативы по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте, совместно разработанной сотрудниками и руководством, являются основными компонентами мер реализации программы преобразований. В частности, сотрудники и руководство в рамках всей Организации работают вместе над осуществлением практических мер для того, чтобы хартия ценностей стала не только одним из важнейших документов Организации, но и частью повседневной трудовой жизни. Канцелярия Омбудсмена является неотъемлемой частью Инициативы по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте и играет важную роль с момента ее создания.

15. Справедливое, позитивное и объективное управление кадровыми ресурсами является одной из важнейших функций профессионального руководства и управления. Для обеспечения надлежащего управления кадрами, избегая, в частности, злоупотребления властью, предвзятого отношения, личной неприязни, домогательств, несправедливого и дискриминационного обращения и другой ненадлежащей практики управления кадрами, а также для рассмотрения любых случаев нарушения принципов справедливости, равноправия и честности в работе с персоналом, необходимо наличие независимой, хорошо функционирующей и транспарентной системы внутреннего правосудия.

16. Хотя необходимо более четко прояснить роль различных служб, являющихся частью системы внутреннего правосудия ВОЗ, расширение возможностей выбора для сотрудников может принести положительные результаты, поскольку разные коллеги могут предпочесть разные пути решения конкретных вопросов. Поскольку коллеги, столкнувшиеся с какими-либо проблемами, могут предпочесть провести консультации в неофициальном порядке, например, путем проведения неофициальных обсуждений между руководителями и сотрудниками, штатным психологом, консультантом по вопросам персонала, службой охраны здоровья и благополучия персонала, Департаментом кадровых ресурсов, Канцелярией омбудсмена и ассоциациями персонала, необходимо обеспечить надлежащую координацию деятельности этих служб, а также должное информирование коллег о наличии таких вариантов выбора и о различиях между ними. Недавно, после заявления о преобразованиях, мы видели, что Глобальная группа по преобразованиям собрала вместе разные группы или бюро, с которыми могут консультироваться сотрудники, для совместного обсуждения путей наиболее эффективного решения проблем, связанных с преобразованием штатных постов. Мы хотели бы, чтобы эта инициатива продолжала выполняться даже после завершения преобразований, поскольку это позволяет должным образом связать все факты в единое целое и может являться эффективным способом оперативного решения проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, помогая разрешать ситуации до того, как они ухудшатся.

17. По мнению внешней группы экспертов, проводившей обзор по поручению Генерального директора, в целом, большинство элементов системы внутреннего правосудия позволяют осуществлять меры по исправлению ситуации.

18. В целях осуществления контроля за решением поднятых вопросов и обеспечения возможности совершенствования системы внутреннего правосудия, предлагаются следующие шаги:

- создание общеорганизационного Комитета по координации и принятию ответных мер, задачей которого будет проведение анализа и оказание содействия в вопросах реализации путем мониторинга общеорганизационных рекомендаций, согласованных Генеральным директором и региональными директорами;

- изучение на регулярной основе Группой по оценке вновь реализованных и существующих элементов (официальных и неофициальных) системы внутреннего правосудия;

- представление омбудсменом доклада Генеральному директору о тенденциях в отношении конфликтных вопросов, выявления подразделений, департаментов и кластеров, в которых часто возникают конфликты, сохраняя при этом конфиденциальность;

- дальнейшее представление Исполнительному комитету и Комитету по программным, бюджетным и административным вопросам доклада омбудсмена с указанием общих тенденций;

- включать вопросы управления и разрешения конфликтов в проведение аудита подразделений ВОЗ Внутренним ревизором.

ГИБКИЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

19. Признавая стремление руководства ВОЗ обеспечить согласованность практической деятельности ВОЗ с деятельностью остальных учреждений Организации Объединенных Наций (о чем свидетельствуют недавно внесенные изменения в политику, касающуюся служебных командировок, обоснование мер сокращения заработной платы, планы пересмотра политики в отношении домогательств), Комитет персонала настоятельно предлагает руководству ВОЗ принять всеобъемлющую политику в отношении дистанционной работы, как рекомендовано Глобальным советом персонала/руководства в 2017 г., которая соответствует политике в отношении гибкого режима работы Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве (документ IC/Geneva/2003/28 от 30 мая 2003 г.). Эта политика[1] должна заменить текущую политику «нерегулярной дистанционной работы», предусматривая положения в отношении использования альтернативного места работы до двух раз в неделю, при условии создания соответствующих механизмов, а также согласования результатов работы и средств связи. Комитет персонала и другие учреждения Организации Объединенных Наций признают, что гибкий режим работы является одним из элементов современного рабочего места и важным инструментом для повышения производительности труда и обеспечения большей сбалансированности потребностей персонала, связанных с профессиональной деятельностью и личной жизнью.

МОБИЛЬНОСТЬ

20. Мобильность была представлена в качестве важного элемента программы преобразований, который – при правильной и разумной реализации – может помочь Организации подготовить и удержать современные кадры, которые выполняют свое предназначение. Мы согласны с Генеральным директором в том, что мы принадлежим миру и что мы должны служить там, где наши знания, умения и опыт нужнее всего. Однако как конкретно будет реализовываться политика мобильности в 2019 г. и в

[1] См. https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements (по состоянию на 10 апреля 2019 г.).

будущем будет зависеть от того, как Организация будет или не будет расширять права и возможности своих сотрудников. В то же время важно признать, что политика мобильности уже реализуется и что перемещение сотрудников как в рамках регионов и штаб-квартиры, так и между ними происходит все чаще.

21. В ходе проведенного в 2018 г. опроса персонала было установлено, что коллеги на разных уровнях и в разных регионах, в целом, поддерживают политику мобильности, если при этом учитываются личные и семейные обстоятельства сотрудников и обеспечиваются возможности профессионального роста. Сотрудники говорили нам о том, что они знают очень мало о предстоящем введении в действие политики обязательной мобильности, чувствуют себя обделенными информацией и не понимают, что мобильность означает для них. Они ожидают, что принципы, лежащие в основе политики обязательной мобильности, будут носить этический характер и что ее реализация будет транспарентной и справедливой.

22. Тот факт, что представители руководства и персонала согласовали принципы и необходимые условия для осуществления политики мобильности (на совещании Глобального совета персонала/руководства в октябре 2018 г.), заслуживает одобрения. Однако предстоит еще большой путь для перехода от общих принципов к конкретным действиям. Информационный вакуум и скрытность наносят вред, и такая ситуация продолжалась слишком долго. Мы все еще ожидаем увидеть разработанные администрацией дорожную карту и план реализации, а также операционные механизмы и критерии, которые будут применяться, когда политика обязательной мобильности вступит в силу для первой группы сотрудников позднее в 2019 году.

23. В докладе об общей оценке Политики ВОЗ в отношении географической мобильности на ее добровольном этапе, выпущенном в январе 2019 г.[1], сформулированы требования, которые должны быть выполнены для оптимизации возможностей беспрепятственного, эффективного и справедливого осуществления политики ВОЗ в отношении географической мобильности. Многие данные, приводимые в этом докладе, отражают опасения сотрудников. В частности, географическая мобильность не должна являться механической ротацией кадров, обязующей людей перемещаться ради самого перемещения или вынуждающей их выбирать между своей семьей или карьерой. Она должна являться стратегическим инструментом, способствующим карьерному росту и наращиванию умений, а также усилению потенциальных возможностей для получения результатов и выполнению мандата ВОЗ в разных местах службы. Тщательно разработанная политика географической мобильности последовательного, уважительного и научно обоснованного характера должна обеспечивать ситуацию взаимного выигрыша, чтобы отвечать правомерным ожиданиям государств-членов, руководства и сотрудников ВОЗ.

24. Мы согласны с авторами оценки в том, что культура географической мобильности должна вводиться лишь постепенно, и ее следует поддерживать примерами успешной

[1] См. по адресу: https://www.who.int/about/what-we-do/evaluation/corporate-evaluations/thematic-evaluations (по состоянию на 10 апреля 2019 г.).

интеграции географической мобильности в критерии оценки эффективности деятельности и схемы развития карьеры.

25. Наша озабоченность отражает также проблемы, касающиеся характера кадровых ресурсов ВОЗ из числа международных сотрудников категории специалистов. Сети экспертов, относящихся к конкретным областям специализации или должностным категориям и работающих на разных уровнях Организации, должны играть ведущую роль в принятии решений в отношении реализации политики мобильности.

26. Одно ясно: политика, разработанная несколько лет назад, должна быть скорректирована с учетом нового механизма выполнения Тринадцатой общей программы работы, а также организационных изменений в связи с преобразованиями. Согласование политики мобильности с этим новым механизмом должно происходить в тесных консультациях между сотрудниками и руководством, для достижения следующих целей:

- интеграция географической мобильности в последовательную кадровую стратегию, которая поддерживает общую корпоративную стратегию ВОЗ, обеспечивая защиту и повышение квалификации кадров;
- предоставление сотрудникам комплексных стимулов в области карьерного роста, управления, развития способностей, управления знаниями, планирования замещения кадров и управления эффективностью деятельности;
- приведение системы международных постов категории специалистов ВОЗ в соответствие с единой и последовательной системой наименований и описаний должностей, уровней и возможностей карьерного роста, включая должности экспертов, имеющиеся только в некоторых местах службы;
- согласование мер, способствующих перемещениям, обустройству в новых условиях жизни и введению в курс новых обязанностей;
- обеспечение полной транспарентности и справедливости при выборе кандидатов, определении их мест службы и сроков переезда;
- обеспечение глобального характера данной политики, которая должна охватывать все бюро ВОЗ.

27. Соблюдение честности и открытости в отношении того, как будет проводиться политика мобильности, имеет важнейшее значение для репутации Организации. Сотрудники будут следовать ей и принимать в ней участие, только если они будут верить, что Организация принимает во внимание их интересы и права, используя их для успешного карьерного роста на основе политики мобильности «с человеческим лицом».

28. 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.

= = =