Всемирная
организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
146-я сессия
Пункт 25.3 предварительной повестки дня

EB146/INF./1
2 декабря 2019 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР имеют честь от имени более 9000 своих членов представить данное заявление Исполнительному комитету. В настоящем докладе излагаются мнения персонала по вопросам, имеющим критически важное значение для нашей Организации. Настоящий доклад будет дополнен устным заявлением на 146-й сессии Исполнительного комитета.

2. Мы, ассоциации персонала, высоко ценим усилия Генерального директора и старшего руководства по налаживанию конструктивных отношений между сотрудниками и руководством. Обязательство Генерального директора по проведению регулярных встреч с представителями персонала и активному взаимодействию с нами свидетельствует о его готовности вырабатывать решения, приносящие пользу Организации и ее сотрудникам как в ближайшей, так и в средне- и долгосрочной перспективе.

3. Примером такой согласованности и взаимодействия служат наши совместные усилия по решению вопросов, касающихся гибкого и удаленного режимов работы: Ассоциация персонала штаб-квартиры ВОЗ обратила внимание Генерального директора и старшего руководства на результаты исследований и фактические данные, демонстрирующие благоприятное влияние работы в удаленном режиме на производительность труда и инновации. Мы с удовлетворением отмечаем, что администрация положительно отреагировала на просьбу о пересмотре политики в отношении удаленной работы и согласилась увеличить еще на один день разрешенную норму удаленной работы, составляющую три дня в месяц, а также распространить данную политику на всех сотрудников категории общего обслуживания. Администрация обязалась также пересматривать и обновлять политику и приводить ее в соответствие с актуальными требованиями, что будет способствовать формированию у сотрудников более заинтересованного отношения к работе и приносить пользу Организации. Мы также с удовлетворением отмечаем решение администрации о предоставлении вознаграждения в виде одного дня отгула сотрудникам, которые на 1 сентября 2019 г. проработали в Организации в течение 10 и более лет.

4. Памятуя о духе сотрудничества между представителями персонала и администрации, мы хотели бы осветить четыре вопроса, которые вызывают обеспокоенность сотрудников и, по мнению наших членов, должны решаться в целостном ключе: глобальная географическая мобильность, проблема преследований на рабочем месте (включая сексуальные домогательства), преобразования ВОЗ и деятельность Комиссии по международной гражданской службе.

ГЛОБАЛЬНАЯ ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

5. Генеральный директор занимает четкую позицию по вопросу о глобальной географической мобильности, в соответствии с которой перевод сотрудников в другие места службы должен осуществляться на принципах ответственности в интересах успешного выполнения ВОЗ к 2023 г. обязательств, предусмотренных Тринадцатой общей программой работы. Ассоциация персонала штаба-квартиры ВОЗ вела непрерывное обсуждение этого вопроса с Генеральным директором и старшим руководством, а также с другими ассоциациями персонала.

6. В целях анализа существующей политики в отношении мобильности была создана специальная рабочая группа по вопросам мобильности, цель которой заключается в поиске способов применения передового опыта других структур Организации Объединенных Наций по обеспечению географической мобильность их персонала. В работе целевой рабочей группы активно участвовали представители персонала штаб-квартиры ВОЗ и некоторых региональных бюро. Нами неоднократно отмечалось, что, несмотря на правильность выбранного ВОЗ курса на формирование всеобъемлющей и практически осуществимой политики, многие вопросы еще предстоит решить:

(a) В интересах повсеместного обеспечения в Организации равной оплаты за труд равной ценности во всех основных бюро должна быть создана единая система должностных инструкций и классификаций должностей за счет введения набора квалификационных требований для каждой функции и класса должности.

(b) Еще до начала первой волны обязательной мобильности должны быть созданы механизмы поддержки персонала.

(c) Следует создать систему стимулов, побуждающих сотрудников к смене места службы, и установить четкий график данных мероприятий.

(d) Следует принять меры для обеспечения учета в рамках политики мобильности в отношении всех профессиональных категорий таких критериев, как гендерная принадлежность, гражданство, религиозная и этническая принадлежность, а также наличие инвалидности, в том числе путем:

- выполнения одобренных Глобальным советом персонала/руководства в 2018 г. рекомендаций в отношении географической мобильности[1];
- проведения совместно с Департаментом по вопросам гендерного равноправия, справедливости и прав человека и Департаментом кадровых ресурсов здравоохранения (и при необходимости с внешними экспертами) консультаций для получения от них конкретных рекомендаций по вопросам, которые не ограничивались бы вопросами, касающимися только старших должностей категории специалистов;
- обеспечения общей транспарентности и четкого понимания критериев принятия решений по вопросам географической мобильности (в том числе

[1] Рекомендации Глобального совета персонала/руководства согласуются руководством ВОЗ и всеми ассоциациями персонала ВОЗ и подписываются Генеральным директором.

соображений, допускающих освобождения и отсрочки на основании личных обстоятельств), а также транспарентного и последовательного рассмотрения особых случаев; и

- передачи на рассмотрение Генерального директора (и ассоциаций персонала) следующих данных: количество сотрудников, соответствующих критериям мобильности (в разбивке по классу должности, региону и местам с трудными условиями службы), количество сотрудников, которые превысят предельный срок несения службы в одном месте на планируемую дату вступления политики в силу, и примерная численность «сложных» случаев (наличие официально признанных партнеров, семейные обстоятельства, наличие детей у разведенных или проживающих отдельно от супругов сотрудников, а также наличие сложных проблем со здоровьем у сотрудников или членов их семей).

(e) В процессе консультаций с ассоциациями персонала должны быть разработаны транспарентные и обеспечивающие кадровую стабильность планы заполнения должностей категории специалистов в штаб-квартире и регионах.

(f) Следует разработать надлежащие системы информационного обеспечения, позволяющие учитывать значимую информацию о потребностях сотрудников (в частности, семейном положении, инвалидности, предыдущем опыте смены места службы) и достоверную информацию о том, каким образом эти потребности могут быть удовлетворены в различных местах службы.

7. Ассоциации персонала рекомендуют службе управления кадровыми ресурсами (которой поручен пересмотр политики в отношении мобильности) принять меры для отражения этих рекомендаций в пересмотренном варианте политики после их рассмотрения и одобрения Генеральным директором.

8. Кроме того, мы настоятельно рекомендуем провести обсуждение пересмотренной политики в отношении мобильности на следующем заседании Глобального совета персонала/руководства. Крайне важно затронуть в ходе обсуждения результаты работы целевой рабочей группы по составлению плана осуществления географической мобильности (включая сроки осуществления), с тем чтобы Совет мог сформулировать рекомендации для Генерального директора и Группы по глобальной политике.

ПРОБЛЕМА ПРЕСЛЕДОВАНИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (ВКЛЮЧАЯ СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА)

9. Применяемая в настоящее время в ВОЗ политика предупреждения преследований была разработана в 2010 г. В течение последних двух лет представители персонала и администрация обсуждали пути усовершенствования этой политики в интересах более эффективного предупреждения всех форм преследований и принятия незамедлительных мер в тех случаях, когда преследования могли иметь место. В настоящее время администрация разрабатывает пересмотренный вариант политики в отношении сексуальных домогательств и сексуального насилия, который согласуется с типовой политикой в отношении сексуальных домогательств, принятой Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций. К моменту

составления настоящего доклада ассоциациям персонала для представления комментариев был направлен проект политики и процедур по предупреждению и пресечению сексуальных домогательств и сексуального насилия.

10. Эти шаги заслуживают всяческого одобрения, но являются недостаточными. Противодействие всем формам преследований должно быть важнейшим приоритетом Организации, которая должна прилагать все усилия для создания комфортных и благоприятных условий труда сотрудников, которые позволяли бы им всемерно содействовать достижению будущего, в котором каждый человек в мире может жить здоровой и производительной жизнью. Мы обеспокоены тем, что пересмотр политики занимает столь длительное время. Нас также беспокоит тот факт, что проект пересмотренной политики посвящен исключительно сексуальным домогательствам, и поэтому рекомендовали администрации распространить политику на другие формы преследований. Мы надеемся, что будем иметь возможность рассказать о дальнейшем ходе работы в этой области в рамках устного выступления перед Исполнительным комитетом.

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ВОЗ

11. Персонал с оптимизмом ожидает введения транспарентных процессов на всех уровнях Организации и рассчитывает на конструктивное взаимодействие и консультации, позволяющие нам придерживаться активной позиции и оставаться в курсе повестки дня преобразований.

12. В процессе участия в работе нескольких целевых рабочих групп, занимающихся вопросами преобразований, представители персонала обратили внимание Генерального директора на два вопроса: отсутствие прозрачных критериев соотнесения квалификаций с рабочими функциями департаментов; и нехватка кадровых и финансовых ресурсов для контроля и оценки работы на уровне департаментов. Для решения вопроса о прозрачности мы обращаемся к Генеральному директору с просьбой одобрить предложенные организационные схемы, которые отражают достигнутый консенсус и обеспечивают равные возможности квалифицированным сотрудникам, претендующим на занятие более высоких должностей. Другие нерешенные вопросы касаются соблюдения надлежащего порядка назначения подходящих сотрудников на руководящие должности; сведения до минимума вероятности возникновения юридических разногласий внутри Организации и за ее пределами; и укрепления гарантий занятости всех сотрудников, в том числе назначаемых на временной основе. Мы также рассчитываем, что новые организационные схемы обеспечат непрерывность деятельности и справедливое перераспределение сотрудников.

13. Призываем Исполнительный комитет обеспечить ВОЗ достаточными финансовыми и кадровыми ресурсами, позволяющими сотрудникам строго и транспарентно контролировать и оценивать уже проведенную работу по вопросам преобразований. Сотрудникам также необходима уверенность в том, что они смогут отслеживать дальнейшие этапы преобразований, с тем чтобы обеспечить способность Организации к выполнению ее мандата и достижению цели трех миллиардов.

ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ

14. Мы рассчитываем на поддержание и углубление уже сложившихся конструктивных отношений с администрацией, особенно в контексте работы Глобального совета персонала/руководства. В дополнение к вышеуказанным вопросам мы будем вести обсуждение других вопросов, вызывающих обеспокоенность персонала, в том числе следующих:

- Страхование здоровья сотрудников. Данная область имеет важное значение для всех сотрудников, а не только работающих в штаб-квартире ВОЗ. В последние годы благодаря позитивному взаимодействию между персоналом и руководством мы наблюдаем значительные улучшения в этой области. Мы намерены развивать эти достижения для обеспечения того, чтобы принцип всеобщего охвата услугами здравоохранения соблюдался в отношении всех сотрудников ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР, их иждивенцев и вышедших на пенсию лиц независимо от класса должности или места службы.

- Сотрудничество с администрацией в интересах осуществления на всех уровнях Организации политики охраны психического здоровья в соответствии с представленной Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в октябре 2018 г. стратегией Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия. Мы благодарим Генерального директора за его активную позицию в этом важном вопросе и выражаем готовность взаимодействовать с ним для содействия выполнению Организацией своих обязательств по оказанию помощи сотрудникам.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

15. По мнению сотрудников всех категорий, Комиссия по международной гражданской службе нуждается в реформировании; об этом красноречиво свидетельствует решение Административного трибунала МОТ по делу о сокращении заработной платы. Поэтому мы призываем государства-члены требовать реформирования Комиссии путем пересмотра используемой ею методологии установления размера заработной платы и льгот для сотрудников системы Организации Объединенных Наций. Это поможет значительно повысить уровень доверия персонала к рекомендациям Комиссии и свести к минимуму количество юридических претензий, касающихся оплаты труда персонала системы Организации Объединенных Наций. Мы хотели бы также обратиться к Исполнительному комитету с просьбой рассмотреть возможность поручить Комиссии по международной гражданской службе обеспечить некоторое выравнивание заработных плат сотрудников категории общего обслуживания по всему миру и сокращение различий в оплате труда международных сотрудников-специалистов и персонала категории общего обслуживания в странах, курс валюты которых отличается нестабильностью и подвержен колебаниям и дефляции.

= = =