Всемирная организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тридцать шестая сессия **EB136/INF./1**
Пункт 14.3 предварительной повестки дня **20 января 2015 г.**

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

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

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР благодарят Генерального директора д-ра Маргарет Чен за ту руководящую роль, которую она играет в это сложное время: Организация проходит через множество внутренних преобразований и сталкивается с международными вызовами, в частности, связанными с реагированием на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола. Ассоциация персонала и сотрудники Организации, интересы которых она представляет, твердо намерены делать все возможное для достижения целей ВОЗ и поддерживать любые усилия, направленные на обеспечение лучших условий трудоустройства, заработной платы и льгот.

2. С удовлетворением отмечаем, что рабочие взаимоотношения между ассоциациями персонала и высшим руководством остаются профессиональными и конструктивными. Руководство старается решать многочисленные проблемы персонала, и мы ценим эти усилия. В то же время еще многое можно сделать для устранения сложностей, с которыми персонал сталкивается каждый день, и которые мешают ему эффективно выполнять свою работу.

3. Продолжающаяся **эпидемия Эболы** придала чрезвычайный характер обсуждениям на текущей сессии Исполнительного комитета. Это вызов, брошенный как Секретариату, так и государствам-членам, и мы должны ответить на него. При этом позвольте напомнить, что не далее чем четыре года назад мы пытались привлечь внимание Исполнительного комитета к наличию существенного бюджетного дефицита. За период с 2010 по 2012 год ВОЗ потеряла почти 1000 сотрудников по всему миру. На первом месте по оттоку кадров оказался Африканский регион, за которым с небольшим отставанием следовала штаб-квартира. В тот период государства-члены затягивали пояса из-за бюджетных сложностей в странах, и Секретариату ничего не оставалось, как последовать их примеру.

4. Однако ВОЗ по-прежнему является «руководящим и координирующим органом в области здравоохранения в рамках системы ООН». Еще до того, как Генеральный директор объявила вспышку Эболы чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения глобального масштаба, те немногие сотрудники в штаб-квартире и Африканском регионе, которые продолжали заниматься возникающими инфекционными заболеваниями, уже делали гораздо больше, чем требовал их служебный долг, для решения задач, которые уже тогда казались непосильными, и не

получали для этого необходимой помощи. После объявления о чрезвычайной ситуации ВОЗ направила и продолжает направлять сотни самых профессиональных технических и административных сотрудников из страновых и региональных бюро и штаб-квартиры в пострадавший регион. Этим сотрудникам приходится работать в крайне тяжелых условиях.

5. Быть «руководящим и координирующим органом в области здравоохранения» в сложившихся обстоятельствах означает, что сотрудники ВОЗ должны тесно взаимодействовать с коллегами, чтобы получить представление о количестве заболевших и умерших и о том, кем, как и в каких направлениях распространяется болезнь, вызванная вирусом Эбола, чтобы ресурсы могли быть направлены туда, где они необходимы. Это означает, что мы информируем и поддерживаем медработников и общинных лидеров в их работе по разъяснению населения вопросов самозащиты и профилактики инфицирования. Это также означает, что мы в невероятно высоком темпе работаем над инновационными методами лечения и новыми подходами к разработке новых лекарственных средств, методов биологической терапии и вакцин, чтобы вывести их на передовую этой борьбы в беспрецедентно сжатые сроки.

6. ВОЗ может делать это, и мы делаем это, но такое напряжение усилий имеет свою цену. Оно мешает сотрудникам ВОЗ выполнять другие функции в соответствии с Уставом Организации: функции, выполнение которых поручено нам государствами-членами. Когда в 2010 г. мы начали ощущать воздействие кадровых сокращений, никто не думал, что вскоре произойдет чрезвычайная ситуация масштаба Эболы. Произошел переход от существовавшей на тот момент кадровой модели к найму по краткосрочным контрактам и переводу все большего объема работ на аутсорсинг. На бумаге это означает уменьшение расходов на «персонал» и увеличение расходов на «деятельность» в бюджете, а в реальности результатом стала утеря опыта и снижение «боевого духа» и мотивации сотрудников на всех уровнях Организации. Несмотря на рост объемов финансирования на цели здравоохранения через глобальные инициативы и партнерства, функционирующие параллельно ВОЗ, государства-члены и системы здравоохранения, особенно в Африке, как это ни парадоксально, оказались в еще более уязвимом положении, чем раньше.

7. В 2010 г. экономические сложности, с которыми столкнулись во всех мировых столицах, затмили перспективу следующей чрезвычайной ситуации в области здравоохранения глобального масштаба. Государства-члены, как нам было сказано, хотели, чтобы деятельность ВОЗ соответствовала поставленным целям. Государства-члены, как нам дали понять, хотели обеспечить «кадровую гибкость». Кадровые потери подорвали наши возможности по реагированию на эту эпидемию и на другие глобальные угрозы в области здравоохранения.

8. Перед Генеральным директором стоит непростая задача: ей приходится балансировать, держа в одной руке требования государств-членов ВОЗ, а в другой — мировые вызовы в области здравоохранения. Сотрудники ВОЗ твердо намерены работать вместе с ней над решением этой задачи и надеются на понимание со стороны государств-членов и основных доноров, а также на то, что они предоставят Организации достаточный объем ресурсов для выполнения мандата.

9. В октябре 2014 г. ассоциации персонала в тесном взаимодействии с Глобальным советом персонала/руководства (ГСПР) обсуждали новую стратегию в области людских ресурсов, включая мобильность персонала, карьерный рост, внутреннее правосудие, медицинское страхование персонала и административные вопросы, которые непосредственно касаются всего персонала. Кроме того, на всех уровнях Организации проводятся регулярные встречи со старшим руководством. Такие встречи полезны для укрепления механизмов ведения диалога и партнерских отношений между руководством и ассоциациями персонала. Эти механизмы также служат эффективной системой раннего предупреждения, которая позволяет выявлять и устранять потенциальные проблемы, связанные с персоналом.

10. Сотрудники штаб-квартиры и региональных и страновых бюро ВОЗ в принципе **поддерживают географическую мобильность международных сотрудников категории специалистов**. Однако в предложенной политике мобильности отсутствует один важный компонент: в ней не поясняется, каким образом обязательный характер мобильности будет способствовать достижению организационных задач ВОЗ.

11. Регулируемая мобильность будет способствовать карьерному росту сотрудников. Это поможет более равномерно распределить бремя работы в местах службы с трудными условиями и позволит сотрудникам получить разнообразный трудовой опыт. Однако этот простой вопрос по-прежнему остается без ответа: каким образом обязательная мобильность поможет повысить эффективность и результативность работы ВОЗ по реагированию на текущие и будущие вызовы в области общественного здравоохранения, такие как вспышка Эболы? Также необходимо прояснить стратегическую роль политики обязательной мобильности в деятельности нормотворческого, технического учреждения, каковым является ВОЗ, в сравнении с оперативными учреждениями, такими как УВКБ и миротворческие операции Организации Объединенных Наций.

12. Мобильность не является самоцелью и вводится по большей части не в интересах персонала. Вспышка Эболы продемонстрировала нам, что ставки в этой игре слишком высоки. Имеющиеся данные говорят о том, что обязательная мобильность не может быть внедрена в том виде, в каком она предлагается сейчас. Если внедрение этой схемы пойдет в запланированном темпе, то новый Генеральный директор в 2017 г. станет свидетелем глобальной игры в музыкальные стулья с участием сотен его (или ее) сотрудников с самым большим стажем работы. Есть вопросы и в связи с предложенными изменениями в Положения о персонале и Правила о персонале, поскольку организация не может задним числом ухудшать положение сотрудников.

13. Чтобы идея географической мобильности международных сотрудников категории специалистов имела успех, мы должны создать правильные стимулы и дополнительно изучить варианты ее эффективного внедрения. Это крайне необходимо для обоснования политики и мобилизации поддержки, которая потребуется для ее реализации. Ряд руководителей высшего звена Организации поделились с ассоциациями персонала своими сомнениями в том, что политика мобильности в ее сегодняшнем виде может быть реализована. Политика должна осуществляться поэтапно, базироваться на достижимых целях и оперативных задачах. Многие из

предварительных мер, принятых Секретариатом Организации Объединенных Наций при разработке подобной политики, такие как широкое использование общих описаний должностей и определение глобальных профессиональных сетей, в ВОЗ еще не реализованы. Однако реализовать их необходимо до начала осуществления политики, ведь нельзя одновременно готовиться к проведению политики мобильности и проводить ее на практике.

14. Позвольте теперь перейти к вопросу о **системе внутреннего правосудия**. Хорошо известно, что в среднем на урегулирование жалоб персонала уходит больше года, а иногда и гораздо больше времени. Результат – низкая эффективность и полное отсутствие доверия к системе. Поэтому мы активно поддержали экспертный обзор системы, который был проведен в 2014 году. В рамках ГСПР мы обсудили эту проблему с руководством, которое к нашему удовлетворению поддержало нас во многих вопросах, в частности в том, что касается упора на предотвращение конфликтов и их оперативное урегулирование, включая более активное посредничество, а также необходимости участия всех сотрудников в формировании уважительных отношений на рабочем месте. Доверие сотрудников к системе внутреннего правосудия — обязательное условие ее эффективной работы. Необходим равный доступ сотрудников во всех местах службы к официальным и неофициальным механизмам разрешения конфликтов, справедливым и транспарентным. Рассчитываем в будущем году вместе с руководством работать над созданием эффективной, оперативной, независимой и всеобъемлющей системы внутреннего правосудия для всех сотрудников.

15. Сотрудники вместе с администрацией развивают инициативу ВОЗ в отношении **уважительных отношений на рабочем месте**. Генеральный директор выразила приверженность этой инициативе, снявшись в эмоциональном видеообращении, адресованном всем сотрудникам. Запланированы съемки аналогичных видеороликов с участием директоров региональных бюро. Оно было воспринято позитивно и вызвало оживление, рост надежд и новые идеи среди сотрудников. И высшее руководство, и каждый сотрудник ВОЗ независимо от профессионального статуса должны своими действиями и поведением поддержать эту инициативу.

16. Что касается **медицинского страхования сотрудников** ВОЗ, то с удовлетворением сообщаем, что в последние 12 месяцев руководство ВОЗ привлекло внешних консультантов для оказания помощи в проведении обзора предоставляемых персоналу услуг медицинского страхования и соответствующих административных процедур. Приветствуем промежуточные шаги, предпринятые Фондом медицинского страхования персонала, особенно поддержку в ряде конкретных случаев, и надеемся, что такой же уровень обслуживания будет установлен для всех сотрудников. Однако сотрудники на местах продолжают сообщать о проблемах, связанных с отказом медицинских учреждений признавать их медицинскую страховку, а также о других сохраняющихся и возникающих новых сложностях. Например, в Гвинее, Либерии и Сьерра-Леоне сотрудники потеряли доступ к обычным направлениям экстренной медицинской эвакуации. Просим срочно обратить внимание на эти проблемы и обеспечить безопасность и медицинское обслуживание для всех наших коллег.

17. В заключение хотели бы вновь заявить о нашей приверженности продолжению конструктивного диалога с администрацией и заверить вас в нашем участии в этом диалоге в рамках различных совместных рабочих групп. Надеемся на следующей сессии Исполнительного комитета доложить о развитии событий в этом отношении. Благодарим за предоставленную возможность отчитаться перед Исполнительным комитетом и вновь подтвердить нашу готовность вносить свой вклад в достижение целей Организации.

= = =