



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Мы хотели бы начать заявление с выражения наилучших пожеланий на 2014 г. Генеральному директору д-ру Маргарет Чен, главам наших соответствующих организаций и всем членам Исполнительного комитета.
2. Наше заявление поддерживают 10 ассоциаций персонала, представляющих около 9000 сотрудников Организации Объединенных Наций, чья деятельность регулируется Положениями и Правилами ВОЗ о персонале¹. Мы обращаемся к вам в ответственный момент в истории международного здравоохранения и развития, ибо многие из вас вовлечены в различные процессы формирования будущего на период после 2015 г., с тем чтобы развить достигнутые успехи и активнее устранять многие сохраняющиеся пробелы. Персонал всецело привержен решению совместно с вами нового комплекса задач и усилению нашей работы с целью добиться максимального коллективного воздействия во благо здоровья человечества. Мы поднимаем здесь вопросы именно в этом контексте нашего служения и преданности принципам и задачам наших организаций. В этой связи мы хотим обратить ваше внимание на вопросы, относящиеся к кадрам и общей эффективности нашей деятельности.
3. В ходе 12-го совещания Глобального совета персонала/руководства ВОЗ в октябре 2013 г. у нас состоялась встреча с представителями руководства. Мы были удовлетворены позитивным обсуждением с недавно назначенным директором Департамента управления людских ресурсов штаб-квартиры г-жей Françoise Nocquet того, как ей видится кадровая стратегия Организации. Как и она, мы убеждены, что содействие укреплению благоприятных условий труда имеет ключевое значение для будущего наших организаций и их способности привлекать и удерживать лучшие кадры. Мы разделяем ее убежденность в том, что межсекторальные принципы гендерного равенства, многообразия, сотрудничества и подотчетности усилят нас в кадровом отношении и повысят отдачу от нашей деятельности.

¹ Ассоциация персонала штаб-квартиры ВОЗ; Ассоциация персонала ВОЗ, «отделение ГЦО»; Ассоциация персонала Африканского региона; Ассоциация персонала Региона Восточного Средиземноморья; Ассоциация персонала Европейского региона; Ассоциация персонала Панамериканской организации здравоохранения; Ассоциация персонала Региона Юго-Восточной Азии; Ассоциация персонала Региона Западной части Тихого океана; Ассоциация персонала Секретариата ЮНЭЙДС и Ассоциация персонала МАИР.

4. Гибкость необходима не только организациям, но и сотрудникам с их разнообразными личными и семейными обстоятельствами. Наша личная и профессиональная ситуация со временем изменяется, например когда у нас появляются дети, мы повышаем свою профессиональную квалификацию или сталкиваемся с неожиданной болезнью, поражающей нас или наших близких. Мы рассчитываем на непрерывный диалог с руководством о путях улучшения благоприятных условий. Учет различных обстоятельств позволит нам обеспечить условия для максимальной инклюзивности и многообразия с помощью социальной безопасности, поддержки и разумных мер по удовлетворению потребностей, продиктованных семейными обязательствами, заболеванием и инвалидностью. Возобновленная сфокусированность на обеспечении благоприятных условий особенно важна в связи с шагами ВОЗ по реализации программы мобильности персонала. Как показывает опыт различных субъектов Организации Объединенных Наций, мобильность дает наилучший эффект, когда несет обоюдный выигрыш для персонала и Организации, способствует профессиональному росту и реализуется с учетом интересов семей.

5. Мы надеемся, что на упомянутом недавнем совещании Глобального совета персонала/руководства было положено начало новому и позитивному обсуждению «гибкости». За последние годы гибкость стала эвфемизмом; слишком часто она воспринималась как иносказательное обозначение сокращений или ухудшения условий работы. Например, мы по-прежнему обеспокоены возможными последствиями недавнего изменения установленного срока для перевода на новое место службы с пяти лет до 10 лет выслуги. В нашем предыдущем заявлении, адресованном Исполнительному комитету, и в ходе наших обсуждений с руководством мы информировали об этих потенциально негативных последствиях, особенно для работающих в организациях женщин. Мы надеемся, что в предстоящие годы мы сможем внимательно отслеживать ситуацию и при необходимости смягчать ее.

6. Вглядываясь в будущее, мы полагаем, что открыли новую страницу, вновь сфокусировав наш диалог между персоналом и руководством на усилении наших кадров и нашей коллективной способности добиваться результатов. По необходимости, такие обсуждения должны быть подкреплены и ориентированы на обеспечение благоприятных условий. Мы надеемся, что сможем рассчитывать в этом отношении на поддержку со стороны государств-членов, с тем чтобы со временем глобальная надлежащая практика в области утверждения здоровых условий труда была зафиксирована в нормативных положениях, правилах, мерах политики и практике Всемирной организации здравоохранения и даже послужила моделью для других субъектов Организации Объединенных Наций и за ее пределами.

7. Мы также рассчитываем, что государства-члены обеспечат, чтобы наши руководящие органы являлись платформами подотчетности, поддерживая и продвигая совершенство, начиная с найма и кончая общей программной повесткой дня Организации. Мы обеспокоены утверждениями о вмешательстве некоторых государств-членов в процессы найма и подбора кадров, когда высокопоставленные должностные лица якобы назначают граждан конкретных стран без строгого следования обеспечению «высочайших стандартов эффективности, компетентности и добросовестности», как того требуют Положения о персонале Всемирной организации

здравоохранения¹. Персонал также обеспокоен примерами выделения бюджетных ассигнований с учетом конкретных и часто меняющихся национальных приоритетов, а не общих стратегических целей и стандартов в области здравоохранения. Мы надеемся содействовать открытому конструктивному диалогу по таким вопросам, с тем чтобы возобладала наша общая заинтересованность в совершенстве, независимости и беспристрастности организаций и кадров.

8. Стремясь служить образцом и быть лучшим работодателем, мы должны ясно понимать, что необходимо проделать важную и неотложную работу, чтобы устранить недостатки, которые отрицательно сказываются на организациях и их деятельности. Мы хотим обратить ваше внимание на три неотложных с точки зрения персонала приоритета:

(а) **Реформа медицинского страхования сотрудников ВОЗ:** нынешний подход к обеспечению медицинского страхования сотрудников ВОЗ не удовлетворяет потребности сотрудников и их семей, прежде всего сотрудников на местах, и представляет собой серьезный риск для здоровья и безопасности, особенно при чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения. Глобальный совет персонала /руководства провел откровенные обсуждения упущений и недостатков нынешнего обслуживания – особенно факта непризнания медучреждениями на местах медстраховки сотрудников ВОЗ и необходимости крупных авансовых гарантий наличными и сопутствующего вреда, трудностей и рисков, которым подвергаются из-за этих недостатков персонал, пенсионеры и их иждивенцы. Некоторые нанятые на местах и базирующиеся в странах сотрудники сообщают, что откладывают получение необходимой медицинской помощи из-за высоких затрат, производимых наперед, и задержек с компенсированием заявленных расходов. Мы призываем Генерального директора провести в неотложном порядке оперативный анализ этой ситуации и вариантов реформы, с тем чтобы создать современную систему, обеспечивающую: (а) признание на местах нашей страховки, (б) доступ к более приемлемым ценам на медицинские услуги и (с) прямую оплату услуг провайдеров медпомощи медстраховкой персонала. Помимо настоятельной необходимости в человеческом плане, мы также усматриваем убедительные бизнес-доводы в пользу реформы, поскольку она приведет к сокращению общих расходов на медицинское обслуживание со стороны Фонда страхования здоровья сотрудников.

(б) **Реформа механизмов внутреннего правосудия:** подотчетность и добросовестность являются важными элементами обязанностей и стандартов поведения персонала Организации Объединенных Наций. Однако необходимы более качественные системы, чтобы усилить эти стандарты и обеспечить доступ к правосудию всем сотрудникам Организации при возникновении конфликтов, начиная штаб-квартирой и кончая страновым уровнем. У сотрудников нет уверенности в том, что нынешние подходы и механизмы хорошо нам служат. Процессы затянуты; структуры, проводящие расследования, не обладают достаточной самостоятельностью, а механизм рассмотрения жалоб –

¹ Основные документы, 47-е изд., Женева:, Всемирная организация здравоохранения; 2009 г.

надлежащими правовыми знаниями. Оперативное отправление правосудия является важным элементом удовлетворенности персонала. Мы рады тому, что Генеральный директор привержена осуществлению процесса обзора и реформы, и мы намерены обеспечить ей свою полную поддержку и взаимодействие. Справедливость и беспристрастность на рабочем месте способствуют повышению приверженности персонала, его уверенности, благополучия и здоровья и, в конечном счете, являются стимулом успеха.

(с) **Инвестиции в управление служебной деятельностью и кадрами:** многие называют персонал «наиболее ценным активом» Организации. Мы полностью разделяем это утверждение; однако мы усматриваем необходимость и возможность для увеличения инвестиций в персонал и применения более активного подхода к управлению персоналом, который нацелен на получение максимальной отдачи от людей путем обеспечения для них диапазона динамичных возможностей карьерного роста с возрастающей ответственностью и сложностью. Предлагаемая программа обеспечения мобильности кадров потенциально способна обеспечить новые возможности, предоставить персоналу возможность функционировать в различных социальных и политических контекстах и повысить сплоченность в подразделениях. Ассоциации персонала являются сторонниками как географической, так и функциональной мобильности с помощью подхода к реализации, который учитывает интересы семей и различные личные и профессиональные соображения. В связи с выходом на пенсию значительного числа сотрудников в следующие 10 лет мы также видим возможности поддержать рост высокорезультативных работающих в настоящее время кадров и дальнейшую реализацию в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению возможности женщин¹ с целью преодоления гендерного дисбаланса в высших эшелонах Организации.

9. Мы также хотим поднять важный вопрос, который является общим для системы Организации Объединенных Наций и выходит за рамки ВОЗ. Для того чтобы ВОЗ являлась лучшим работодателем, пакеты вознаграждения для сотрудников, нанятых на национальной и международной основах, должны соответствовать их навыкам и квалификации, а также стоимости жизни в месте службы. В случае сотрудников, нанятых на местной основе в местах прохождения службы помимо штаб-квартиры, методология обследования заработной платы не учитывает в достаточной мере факторы, подрывающие покупательную способность денег, особенно стремительной инфляции. Кроме того, методология Комиссии по международной гражданской службе обеспечивает ограниченные возможности для сопоставления в полном объеме пакетов, предлагаемых компараторами рынка труда. Это усугубляется понятием «официальной» и «неофициальной» компенсации в некоторых местах службы. Утверждается, что пакеты вознаграждения некоторых компараторов, определяемые прибыльностью, включают премии, выплачиваемые наличными, и другие уровни

¹ Общесистемный план действий по осуществлению политики КСР Организации Объединенных Наций в отношении гендерного равенства и расширения возможности женщин. Нью-Йорк, Женщины Организации Объединенных Наций, апрель 2012 года.

компенсации, которые могут даже «не отражаться в учетной документации» и не доводиться до сведения национальных налоговых и других органов. В тех случаях, когда официальная компенсация не отражает реальной компенсации, персонал Организации Объединенных Наций оказывается в еще более невыгодном положении. Чтобы иметь возможность привлекать и удерживать лучшие кадры, общая система Организации Объединенных Наций должна располагать надлежащими методами установления конкурентного пакета вознаграждения. Мы рассчитываем на ваше взаимодействие и поддержку в связи с тем, что пакет вознаграждения будет пересматриваться в предстоящие годы на уровне системы Организации Объединенных Наций.

10. На предыдущей сессии Исполнительного комитета мы отметили, что в любой организации угроза потери рабочих мест может иметь глубоко отрицательные последствия для морального состояния и чувства безопасности персонала. Для международных гражданских служащих эти потенциальные последствия усугубляются в связи с тем, что персонал, как правило, не пользуется защитой своих национальных механизмов социального страхования. На последнем совещании Глобального совета персонала/руководства ассоциации персонала получили от руководства обновленную информацию о рассмотрении ими вариантов создания механизма защиты от безработицы. Мы разочарованы тем, что предложенная персоналом модель, предусматривающая совместное финансирование со стороны персонала и Организации, аналогичная подходу Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, Фонда страхования здоровья персонала ВОЗ и ряда других моделей государств-членов, рассматривается как «слишком сложная в административном отношении». Мы рассчитываем продолжить обсуждение путей повышения социальной безопасности персонала с целью содействовать согласованию с международными стандартами и надлежащей практикой.

11. В заключение, мы благодарим вас за эту важную возможность выступить сегодня перед Исполкомом и принять участие в диалоге. Мы рассматриваем наше текущее взаимодействие с нашими соответствующими руководящими структурами, а также коллективно с Генеральным директором, в качестве важного фактора содействия созданию благоприятной рабочей среды, продвижения организационного совершенства и максимизации нашего позитивного вклада в обеспечение здоровья человечества.

Благодарим вас.

= = =