



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-н (г-жа) Председатель, уважаемые делегаты и коллеги, почетные члены Исполнительного комитета,

1. Ассоциации персонала Всемирной организации здравоохранения, ПАОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР представляют более 9000 членов персонала по всему миру. Мы приветствуем эту возможность обратиться к государствам-членам и поделиться с вами мнениями персонала на последние события в жизни Организации и ее приоритеты. Мы последовательно боремся за оказание персоналу большей поддержки. Мы готовы к дальнейшему сотрудничеству с вами в деле создания позитивных условий труда, которые способствовали бы высокой эффективности и результативности работы.
2. В нашем сегодняшнем заявлении будут подняты вопросы взаимоотношений персонала и руководства, условий труда, географической мобильности, а также общесистемные вопросы Организации Объединенных Наций.

Взаимоотношения персонала и руководства

3. Мы приветствуем политику открытых дверей, провозглашенную д-ром Тедросом, и его осознанное решение сотрудничать с избираемыми представителями персонала сразу же, с момента его вступления в должность. Он продолжает вести с нами диалог при каждой возможности. Эти решения и практика задают определенный тон на самом высоком уровне руководства, что имеет положительный нисходящий эффект и приводит к тому, что руководители на всех уровнях проявляют большую открытость для диалога с персоналом. Мы также приветствуем внимательное отношение Генерального директора к персоналу, что выражается в его ежемесячных встречах и членов высшего руководства с представителями персонала в штаб-квартире, с тем чтобы по возможности приходило к общему видению проблем и их решений. Несмотря на то, что по некоторым вопросам наши позиции могут расходиться, между нами имеется здоровый диалог. Мы благодарим старшее руководство за его готовность к взаимодействию с представителями персонала.
4. Мы благодарны государствам-членам за интерес, проявленный к докладу Омбудсмана, представленному на последней сессии Исполнительного комитета в январе 2018 года. В докладе отмечен ряд системных проблем, которые препятствуют полной реализации потенциала сотрудников и использования их профессиональных навыков для достижения максимального воздействия в странах, которым мы служим во

всем мире. Мы хотели бы признать открытость Генерального директора и его понимание неотложного характера решения этих проблем, а также проблем, выявленных в рамках опроса, посвященного организационной культуре, в последнем квартале 2017 года. Администрация ознакомила персонал с результатами этого вопроса и активно предлагает нам высказать наше мнение. Мы рассматриваем это как позитивный шаг, создающий обстановку, в которой персонал чувствует, что может высказывать свои мнения без страха или обиды. Мы хотели бы, чтобы это стало постоянным свойством нашей организационной культуры и чтобы систематически на всех уровнях руководства организационные вопросы и проблемы решались в интересах всеобщего блага, что будет также способствовать позитивным результатам работы в интересах стран, которым мы служим. Мы, представители персонала, выражаем готовность поддерживать партнерские отношения с руководством в целях выработки политики и решений, способствующих укреплению сотрудничества и доверия, а также устранения системных узких мест, что позволит нам сформировать более прочную и вдохновляющую организационную культуру в интересах повышения результативности деятельности на всех уровнях ВОЗ.

Условия труда персонала

5. В том, что касается условий труда персонала, мы признаем готовность Организации к принятию дальнейших мер по итогам рекомендаций, сделанных на шестнадцатом заседании Глобального совета персонала/руководства в октябре 2017 г., по случаю которого представителям персонала для получения замечаний были представлены проекты пересмотренной политики в отношении притеснений и сексуальных домогательств, профессионального развития и обучения, а также найма на работу сотрудников, вышедших на пенсию. Также для получения от нас замечаний нам были представлены проекты организационных положений относительно возвращения к трудовой деятельности¹, гендерного равенства и многообразия кадровых ресурсов.

Притеснения и сексуальные домогательства

6. Мы приветствуем готовность руководства прислушиваться к предложениям и беспокойствам персонала относительно политики в этой сфере, однако нам кажется необходимым вновь заявить о том, чего мы ждем в этом отношении. Наше беспокойство вызывает тот факт, что персонал по-прежнему считает, что притеснения, сообщения о притеснениях и злоупотребления должностными полномочиями остаются проблемой в Организации, что зачастую имеет значительные негативные последствия для здоровья, карьеры и благополучия тех, кто оказывается затронут этими проблемами. Представители персонала ВОЗ являются активными участниками совещаний Федерации международных гражданских служащих (ФАМГС), и мы гордимся тем, что в ходе семьдесят первого заседания Совета ФАМГС в Бонне в феврале 2018 г. мы совместно выработали резолюцию, в которой изложены ожидания персонала относительно предупреждения всех форм притеснений и злоупотреблений

¹ В этой политике разъясняются системные проблемы и предлагаются механизмы возвращения сотрудников к трудовой деятельности после продолжительного перерыва, связанного с проблемами со здоровьем.

должностными полномочиями в Организации Объединенных Наций. Мы приветствуем решение Генерального секретаря Организации Объединенных Наций о создании рабочей группы для активизации усилий по борьбе с притеснениями и наращивания поддержки пострадавшим от притеснений в любой форме. На момент подготовки настоящего заявления мы вели активную работу с руководством над дальнейшим совершенствованием пересмотренной редакции проекта Политики ВОЗ по предупреждению притеснений и сексуальных домогательств. Наши предложения диктуются следующими принципами, выраженными в резолюции, принятой ФАМГС:

- обязанность ВОЗ установить правила и дать ясные указания относительно мер, которые будут приниматься в отношении фактов недопустимого поведения, исходя из передовой практики;
- необходимость проведения информационных кампаний для осведомления персонала и других категорий работников об их правах на рабочем месте и механизмах получения поддержки и помощи (например, об услугах омбудсмена, консультантов персонала, консультантов по правовым, кадровым и этическим вопросам), а также официальных механизмах подачи жалоб и системе внутреннего правосудия;
- необходимость пересмотреть и повысить доступность описанных выше механизмов поддержки и обеспечить наличие возможностей получения правовой помощи;
- необходимость наличия независимых и наделенных достаточными ресурсами бюро внутреннего контроля, с тем чтобы все заявления о притеснениях становились объектом оперативного разбирательства в соответствии со стандартами конфиденциальности и обеспечением необходимых процедурных гарантий;
- необходимость укрепить культуру подотчетности во всей системе Организации Объединенных Наций;
- необходимость регулярного обзора действий и мониторинга хода выполнения задачи по обеспечению полного отсутствия притеснений на рабочем месте.

7. Создание инклюзивных, уважительных и благоприятных условий работы является важнейшим элементом для обеспечения эффективного выполнения ВОЗ своих функций и своего мандата. Мы надеемся, что у нас будет возможность устно представить вам обновленную информацию по этому вопросу на текущей сессии Исполнительного комитета. Я уверен, что если наши замечания будут в полной мере приняты к сведению, новая редакция Политики ВОЗ по предупреждению притеснений и сексуальных домогательств и усовершенствованные соответствующие механизмы и процедуры смогут стать примером передовой практики как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами.

Инициатива по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте

8. В том, что касается Инициативы по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте¹, мы благодарны высшему руководству за то, что оно придавало особое значение этой инициативе до сегодняшнего дня, и за постоянную заинтересованность в сотрудничестве с персоналом в интересах определения и уточнения масштабов мероприятий, подлежащих осуществлению, мониторингу и оценке. Ассоциации персонала выражают готовность продолжать работу с руководством, особенно с Группой по трансформации, в интересах дальнейшей выработки свода общих ценностей, форм поведения и установок, которые будут способствовать взаимному уважению и изменению культуры работы в нашей Организации.

Профессиональное развитие и обучение персонала

9. Мы еще раз касаемся рекомендаций о профессиональном развитии и обучении персонала, предложенных Генеральному директору в последнем докладе Глобального совета персонала/руководства. В частности, в них идет речь об осуществлении политики краткосрочных назначений в интересах профессионального развития как о средстве карьерного развития персонала и обеспечения географической мобильности в Организации, подготовке бюджетного плана и расширении Фонда профессионального развития и обучения персонала. Результаты последующих совещаний с представителями высшего руководства свидетельствуют о том, что эти рекомендации находятся в процессе рассмотрения, и мы будем благодарны государствам-членам за их поддержку. Наша Организация – это организация, основанная на знаниях, и поэтому вложение достаточных ресурсов в эту область имеет колоссальное значение.

Политика в области гендерного равенства и многообразия

10. В том, что касается гендерного равенства и многообразия, мы будем продолжать тесно сотрудничать с нашим Генеральным директором, с тем чтобы политика в этой сфере последовательно, справедливо и прозрачно осуществлялась на всех уровнях Организации и касалась всех категорий сотрудников.

Признание медицинского страхования персонала ВОЗ

11. Ранее мы сообщали Исполнительному комитету о нашей обеспокоенности в связи с некоторыми аспектами медицинского страхования сотрудников ВОЗ. В частности, мы привлекли внимание к серьезным рискам, касающимся отсутствия признания медицинской страховки персонала ВОЗ местными учреждениями здравоохранения и неотложной необходимости укрепления глобальной сети медицинских учреждений, признающих медицинскую страховку сотрудников ВОЗ и предлагают услуги по согласованным ценам. Сотрудники, пенсионеры и иждивенцы сотрудников ВОЗ должны быть уверены в том, что при обращении за помощью в учреждения

¹ Состоит из представителей руководства и членов персонала всех трех уровней Организации.

здравоохранения, особенно в случае необходимости получения неотложной медицинской помощи, им не будет отказано и они будут приняты по их карте медицинского страхования без необходимости предоставления финансовых гарантий или авансовых платежей. Несмотря на последовательные и все более активные усилия по решению этой проблемы, признание медицинской страховки сотрудников ВОЗ остается не повсеместным. По последней информации, лишь в 25 странах медицинские учреждения заключили соглашения с системой медицинского страхования сотрудников ВОЗ. Мы рады тому, что в июне этого года на повестке дня Глобального надзорного комитета системы медицинского страхования сотрудников ВОЗ будет стоять вопрос об улучшении ситуации с признанием медицинской страховки сотрудников ВОЗ местными учреждениями здравоохранения¹.

12. Мы сообщим вам об итогах этих обсуждений. Мы не теряем надежду на то, что будет найдено скорейшее и долгосрочное решение этой давней проблемы, с которой сталкивается так много наших коллег.

Глобальная географическая мобильность кадров

13. Новое руководство объявило о том, что этап добровольной мобильности кадров завершится по окончании этого года. Этап добровольной мобильности был задуман, чтобы и руководство, и персонал могли прийти к общему пониманию того, каким образом эта политика будет осуществляться в дальнейшем на всех трех уровнях Организации². Мы отмечаем, что ввод этой политики в действие вызывает у многих сотрудников значительное беспокойство, однако мы уверены, что поиск справедливых, устойчивых и не приводящих к нарушению рабочих процессов решений будет продолжен и увенчается успехом, от чего в итоге выиграют как сотрудники, так и Организация в целом.

Вопросы, касающиеся всей системы Организации Объединенных Наций

14. В том, что касается общесистемных вопросов Организации Объединенных Наций, мы хотели бы привлечь ваше внимание еще к одной проблеме, вызывающей беспокойство у персонала и связанной с девальвацией местных валют все большего

¹ Глобальный Надзорный комитет консультирует Генерального директора по вопросам управления и функционирования системы медицинского страхования сотрудников ВОЗ. В частности, Комитет проводит обзоры деятельности и финансового положения программы медицинского страхования сотрудников; проводит обзоры актуарных отчетов и предлагает Генеральному директору рекомендации относительно необходимых изменений; проводит обзор осуществления рекомендаций, содержащихся в докладах внутреннего и внешнего ревизоров и касающихся системы медицинского страхования сотрудников; проводит обзор и контролирует то, каким образом Секретариат обеспечивает управление и администрирование системы медицинского страхования сотрудников, ежегодно оценивает эффективность системы медицинского страхования; представляет Генеральному директору и всем комитетам персонала ежегодные доклады о деятельности, администрировании и счетах системы медицинского страхования и представляет краткое изложение этого доклада всем ее участникам; представляет на рассмотрение Генерального директора предложения о внесении поправок к Правилам медицинского страхования сотрудников ВОЗ.

² Данная политика не применяется к Региональному бюро ВОЗ для стран Америки.

числа мест службы. Это серьезнейшим образом бьет не только по заработной плате персонала, но и по пенсионным пособиям вышедших на пенсию сотрудников в целом ряде мест службы. Мы будем продолжать тесное сотрудничество с нашей федерацией персонала для выработки возможных путей совершения механизмов смягчения негативного воздействия высокой инфляции и девальвации валют на уровень заработной платы и пенсий. В более краткосрочной перспективе мы хотели бы обратиться к членам Исполнительного комитета с предложением рассмотреть решение, выгодное для персонала, руководства и государств-членов, которое заключается в следующем: начислять предусмотренное в бюджете вознаграждение сотрудников в долларах Соединенных Штатов Америки и затем, на момент оплаты, конвертировать их в местную валюту, что не нарушало бы какие-либо валютные санкции, введенные в отношении тех или иных государств-членов. Затем, в момент уплаты Организацией необходимой суммы работнику, она конвертировалась бы в местную валюту. Это решение позволило бы устранить источник обоснованного беспокойства в связи с гиперинфляцией и девальвацией в некоторых местах службы и способствовало бы большей предсказуемости и стабильности реального дохода сотрудников.

Комиссия по международной гражданской службе

15. Мы также хотели бы сообщить об утрате доверия к независимости и технической компетентности Комиссии по международной гражданской службе, что стало следствием целого ряда серьезных проблем. К ним относится существенное ухудшение условий труда персонала Организации Объединенных Наций во всем мире в результате ряда выводов и решений Комиссии, как то: (i) негативные изменения пакетов вознаграждения, эквивалентные потере вплоть до одного месяца заработной платы затронутыми этими изменениями сотрудниками; (ii) снижением заработной платы несмотря на рост стоимости жизни в ряде мест службы и некоторых местах расквартирования миссий по поддержанию мира; (iii) не соотносящееся с реальностью изменение классификации мест службы по трудности условий, коснувшееся мест с наиболее тяжелыми условиями труда; (iv) отсутствие механизмов защиты от инфляции и девальвации валют; (v) нежелание установить выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам, нанимаемым на местной основе, на том же уровне, что и международным сотрудникам. В нашем понимании, все это является результатом изжившей себя модели руководства Комиссией и устаревших методов ее работы. Особенную озабоченность вызывает отсутствие прозрачности и подотчетности Комиссии. Комиссия не дает систематического доступа к своим данным, и механизм пересмотра или оспаривания ее выводов отсутствует.

16. Поэтому мы обращаемся к вам за поддержкой в деле неотложного реформирования Комиссии по международной гражданской службе и восстановления ее прозрачности и легитимности. В этой связи мы напоминаем о том, что уставные документы Комиссии проистекают из проекта, представленного Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций в 1974 г. вашими предшественниками через Административный комитет по координации, который впоследствии был преобразован в Координационный совет руководителей. Реформа, которую мы предлагаем, должна включать выполнение скорейшего пересмотра методов управления Комиссии, ее регламента и правил, с тем чтобы прийти к созданию

подотчетного органа с прозрачными, справедливыми, и сбалансированными процедурами и методами.

17. Пока этот обзор еще не завершен, ассоциации персонала призывают вас принять следующие промежуточные меры:

- Позволить ВОЗ временно приостановить перечисление финансовых взносов в пользу Комиссии по международной гражданской службе.
- Позволить ВОЗ отложить осуществление всех решений, принятых Комиссией в 2016 г. и касающихся обследований стоимости жизни и оплаты труда сотрудников. В частности, поддержать рекомендации Сети по вопросам людских ресурсов системы Организации Объединенных Наций в отношении обследования стоимости жизни 2016 года.

18. Мы также призываем вас отложить осуществление предлагаемых сокращений заработной платы до того момента, пока не будут исправлены выявленные ошибки, и отказаться от введения второй и третьей шкал заработной платы, в первую очередь в отношении персонала в Бангкоке и Токио.

Благодарю вас.

= = =