



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ПАОЗ, МАИР и ЮНЭЙДС, представляющие более 9000 сотрудников во всем мире, приветствуют возможность выступить с этим заявлением перед Исполнительным комитетом.

УВАЖИТЕЛЬНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

2. Мы признаем, что уважительные взаимоотношения на рабочем месте в ВОЗ означают, что все представители трудового коллектива, включая сотрудников всех категорий (штатные сотрудники, консультанты, стажеры, молодые специалисты и другие сотрудники), работающие в ВОЗ и с ВОЗ, чувствуют, что их уважают, что их права защищены без каких-либо нарушений или посягательств, что с ними обращаются справедливо и что они могут в полной мере реализовать свой потенциал. Это такие условия труда, в которых формируется культура, способствующая расширению прав и возможностей и укреплению сотрудничества, признается и высоко оценивается многообразие и поощряется инклюзивность на основе открытого и вежливого общения. Эта инициатива, которую мы согласовали с руководством, станет «зонтиком» для всех мер политики, инициатив и стратегий, относящихся к Кодексу этики и профессионального поведения ВОЗ, в частности тех, которые касаются предупреждения и пресечения оскорбительного поведения, многообразия, справедливости и инклюзивности, а также предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств.

ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА ПРАВОСУДИЯ

3. Внутренняя система правосудия является фундаментом, на котором формируется и поддерживается доверие внутри организации. Для того чтобы внутренняя система правосудия ВОЗ внушала доверие, она должна быть прозрачной, подотчетной и справедливой. Прежде всего она не должна вести к дискриминации в пользу лиц, занимающих более высокое положение и обладающих большей властью и полномочиями. В этой связи мы обратили внимание на то, что имеется несколько дел, рассматриваемых Глобальным апелляционным советом, по которым группа Глобального апелляционного совета вынесла рекомендацию Генеральному директору и по которым установленный законом 60-дневный срок для принятия и сообщения решения истек без принятия какого-либо решения и четкого обоснования причин. В ближайшем будущем мы хотели бы добиться большей прозрачности в отношении причин таких задержек. Если мы, сотрудники ВОЗ, ЮНЭЙДС, ПАОЗ и связанных с ними

учреждений, серьезно настроены на создание атмосферы доверия в рамках Организации, мы непременно должны взяться за решение сложной задачи укрепления нашей внутренней системы правосудия, с тем чтобы она служила всем нам на всех трех уровнях Организации.

4. Поэтому мы приветствуем призыв судьи Терезы Браво¹ к созданию такого подразделения, как Отдел юридической помощи персоналу, или должности консультанта персонала (по правовым вопросам) в каждом региональном бюро с уделением особого внимания оказанию поддержки страновым бюро и географически удаленным офисам. Кроме того, мы приветствуем рекомендацию судьи Браво в отношении уделения особого внимания информационно-разъяснительной работе и выделения значительных средств на подготовку кадров по вопросам функционирования внутренней системы правосудия (включая создание инструментария для заявителей, представляющих себя самостоятельно). В этой связи следует рассмотреть вопрос о проведении по меньшей мере одного ежегодного семинара по внутренней системе правосудия и создании должности «сотрудника по работе с персоналом» или консультанта персонала (по правовым вопросам) в соответствии с практикой других международных организаций. Вместе с тем необходимы дальнейшие размышления и обсуждения для согласования баланса между внешним и внутренним юрисконсультантом с учетом того, что мы ценим доверие и независимость таких юридических консультаций.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ

5. Мы поздравляем Организацию с началом осуществления политики гибкого режима работы, которая, как мы ожидаем, будет оперативно внедряться во всех регионах и странах, что, как мы надеемся, поможет сотрудникам лучше совмещать работу с личной жизнью. Мы также с удовлетворением отмечаем прогресс, достигнутый в работе целевой группы по типам контрактов, и с нетерпением ожидаем возможности ознакомиться с заключительным докладом и рекомендациями. Мы надеемся на внедрение типовых описаний должностных обязанностей в рамках всей Организации и осуществление предстоящей политики в области развития в дополнение к системе управляемой мобильности и глобальным реестрам, которые будут способствовать развитию карьеры. Мы надеемся, что новая система управления деятельностью будет и впредь способствовать улучшению и поддержке работы Организации.

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

6. Глобальная административная канцелярия выражает признательность руководству за принятие мер по охране психического здоровья сотрудников путем найма консультантов персонала и надеется на дальнейшую работу в этой области, особенно для сотрудников в странах, переживающих чрезвычайные ситуации в области здравоохранения. Мы приветствуем недавно принятые изменения к правилам

¹ Судья Тереза Мария да Сильва Браво является штатным судьей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, которая была привлечена ВОЗ для проведения обзора внутренней системы правосудия ВОЗ/ЮНЭЙДС и связанных с ней структур.

медицинского страхования персонала ВОЗ, касающиеся страховых выплат в связи с психическим здоровьем, а именно изменения, касающиеся определения медицинского заключения, госпитализации для оказания психиатрической помощи, психотерапии и логотерапии, улучшения доступа к лечению для участников, зависимых от психоактивных веществ, и изменения определений во избежание стигматизации, нового определения специалиста по охране психического здоровья, а также изменения в страховых выплатах, связанных со злоупотреблением психоактивными веществами. Это важный шаг вперед, который свидетельствует о том, что мы ценим психическое здоровье участников программы медицинского страхования персонала. Кроме того, мы признаем, что взносы на медицинское страхование персонала не увеличились в 2022 г. и, как мы понимаем, не увеличатся в 2023 г.

7. Вместе с тем мы хотели бы вновь обратиться с просьбой о проведении дальнейшей работы по изысканию возможностей для того, чтобы участники имели широко признаваемую карточку медицинского страхования персонала ВОЗ, позволяющую сотрудникам, когда это возможно, оплачивать только 20% своих медицинских расходов авансом, а не всю сумму, поскольку это может наносить ущерб финансовому положению некоторых участников, а именно тех, кто имеет относительно низкий доход и зачастую не может оплачивать свои счета полностью. Мы хотели бы, чтобы эта просьба, с которой мы обращаемся уже несколько лет подряд, была принята во внимание, с тем чтобы участники не оказывались в затруднительном положении, особенно в таких регионах, как Регион Восточного Средиземноморья.

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ, ОКЛАД КОТОРЫХ УМЕНЬШИЛСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ДЕВАЛЬВАЦИИ ВАЛЮТЫ

8. Мы хотели бы обратить ваше внимание на проблему, которая ставит под угрозу наш персонал в ряде мест, например в Египте. Принцип Флемминга, согласно которому условия службы сотрудников категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций основываются на наилучших преобладающих условиях службы на местном уровне, был нарушен, поскольку сотрудники ВОЗ, находящиеся в нижней части шкалы окладов, получают меньше, чем сотрудники сопоставимых работодателей, и приближаются к черте бедности. Такая ситуация возникла из-за девальвации египетского фунта, что привело к резкому падению покупательной способности заработной платы местного персонала. Неоднократных повышений заработной платы, проведенных в последние годы по методологии Комиссии по международной гражданской службе, недостаточно для компенсации этой девальвации. Поэтому неудивительно, хотя и прискорбно, что набранные на местной основе сотрудники в месте службы в Каире заняли коллективную позицию: 83% из них воспользовались своим юридическим правом на подачу протеста против условий службы.

9. Конечно, было бы предпочтительнее урегулировать эту ситуацию мирным путем, не прибегая к внутренней системе правосудия. Поэтому мы убедительно просим уважаемых членов Исполнительного комитета любезно поддержать сбалансированную выплату местных окладов путем внесения изменений в методологию начисления или посредством выплаты по крайней мере части оклада в иностранной валюте.

Важно принять незамедлительные меры для обеспечения того, чтобы покупательная способность наших сотрудников была по крайней мере равна покупательной способности сотрудников сопоставимых работодателей. Я также хочу воспользоваться этой возможностью, чтобы убедить вас в том, что Египет не является единственной страной, страдающей от высокой инфляции и резкой девальвации валюты. Мы являемся свидетелями аналогичных событий в ряде стран Региона Восточного Средиземноморья, включая Афганистан, Исламскую Республику Иран, Пакистан и Сирийскую Арабскую Республику. Поэтому мы просим вашей поддержки в выражении нашей обеспокоенности для обеспечения того, чтобы наша Организация придерживалась принципа равной оплаты за равный труд в соответствии с рекомендациями Комиссии по международной гражданской службе. Аналогичная ситуация уже затрагивает набранных на местной основе сотрудников, базирующихся в Венгрии, которые могут получать зарплату только в местной валюте, курс которой за последний год значительно изменился, что негативно сказывается на покупательной способности их доходов. С учетом того, что в Будапештском центре ВОЗ в настоящее время размещается все больше групп сотрудников, мы считаем необходимым, чтобы ВОЗ оставалась привлекательным работодателем в этом месте службы.

= = =