



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-жа Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, д-р Чен, делегаты и коллеги.

1. Десять ассоциаций персонала, входящих в Глобальный совет персонала/руководства (ГСПР), выражают признательность и поддержку Генеральному директору д-ру Маргарет Чен в связи с ее усилиями по реформированию Организации и управлению ее деятельностью. Мы рады возможности представить Исполнительному комитету наши взгляды на актуальные возможности и трудности, а также рассказать о прогрессе, достигнутом в отношении приоритетов, определенных на предыдущих сессиях.

2. Ассоциации персонала взаимодействуют с администрацией по многим аспектам реформы ВОЗ. Мы убеждены, что реформа поможет Организации полностью реализовать свой потенциал благодаря ее сотрудникам, целеустремленным, эффективным и высокопрофессиональным, способным адекватно реагировать на меняющиеся вызовы, стоящие перед странами. В рамках этого процесса растут ожидания со стороны государств-членов и партнеров, что увеличивает нагрузку на персонал. Мы привержены процессу реформирования Организации, но просим руководящие органы поддержать нас в повышении эффективности и устранении сложностей, с которыми мы сталкиваемся. Нереалистично ожидать улучшений в сфере здравоохранения при постоянном сокращении кадровых и финансовых ресурсов.

3. Для повышения результативности работы нужны более подготовленные кадры. Содействие **росту профессиональной квалификации сотрудников** всех категорий и во всех местах службы является важным фактором повышения эффективности деятельности ВОЗ в целом. Необходимы рациональное регулирование развития карьеры и новые возможности. Система управления служебной деятельностью должна быть построена таким образом, чтобы личные и коллективные достижения могли получить признание. Персонал признает, что ответственность за рост эффективности и результативности коллективного труда лежит как на нас самих, так и на администрации. В ходе нашего диалога в рамках ГСПР и других механизмов удастся выявить возможности для совершенствования. Нужно реально оценивать сложность предстоящей работы: еще многое предстоит сделать для отработки существующих методов управления, таких как управление служебной деятельностью, которые, если ими неправильно пользоваться, могут нанести урон репутации Организации и мотивации персонала. Рассчитываем на вашу поддержку в формировании

организационной культуры, в которой рациональные идеи и методы получали бы должное признание и оперативно использовались для достижения реального прогресса.

4. В этом контексте удержание квалифицированного персонала и оказание содействия в карьерном росте должно стать приоритетом на каждом уровне кадровой структуры, включая помощников, других вспомогательных сотрудников, национальных и международных сотрудников категории специалистов. Мы должны инвестировать в привлечение перспективной молодежи и предлагать им возможности для роста в ВОЗ или в системе Организации Объединенных Наций. В результате наш Генеральный директор будет располагать надежным, эффективным персоналом, компетентным в различных аспектах нашей деятельности и обладающим институциональной памятью.

5. **Мобильность персонала**, второй основной элемент реформы ВОЗ, — важный вопрос, который требует внимательного рассмотрения. Чтобы такая инициатива полностью отвечала интересам Организации, при ее реализации необходимо будет принимать во внимание профессиональные и личные обстоятельства сотрудников. При правильном руководстве мобильность представляется нам способом повысить сплоченность и сделать нашу Организацию поистине глобальной. Она могла бы также способствовать расширению возможностей для горизонтального перевода и профессионального роста, особенно если ротация будет касаться не только международных сотрудников категории специалистов, но самых разных групп должностей.

6. Однако мы должны рассмотреть все должности и определить, к каким категориям целесообразно применять принципы мобильности или ротации. Разработка и внедрение такой системы потребуют вдумчивой подготовки при тесном сотрудничестве между руководством и представителями персонала. Будучи специализированным учреждением, ВОЗ нуждается в научно-технических специалистах высокого уровня для многих своих функций. Поэтому необходимо определить, какие должности являются взаимозаменяемыми, а какие требуют специализированных знаний для сохранения доверия к соответствующим программам.

7. Переходя к вопросу о системе **внутреннего правосудия**, отметим, что ассоциации персонала и администрация осознают, что существующая система имеет недостатки. В частности, сотрудники Организации не защищены местными административными судами. На сегодняшний день более 20 дел рассматриваются Административным трибуналом МОТ (по большинству ожидается решение) и более 50 дел — Апелляционным советом штаб-квартиры. Обращения регулярно поступают в Канцелярию омбудсмана и в ассоциации персонала, и иногда — в Службу внутреннего надзора. Персонал также систематически прибегает к услугам психолога и медицинской помощи. Расследование дел и вынесение решений по ним по-прежнему длятся более года. Это лишает персонал эффективной защиты от злоупотреблений, а Организацию — возможности своевременно выявлять и устранять неэтичное поведение, мошенничество и домогательства.

8. Что касается сотрудников региональных и страновых бюро, то процесс апелляций может растягиваться еще сильнее, до пяти лет. Некоторые региональные бюро также не располагают ресурсами и механизмами для альтернативного урегулирования конфликтов (омбудсмен, психолог) и консультирования. В целях реформирования нашей системы внутреннего правосудия в прошлом году мы информировали Исполнительный комитет о том, что ассоциации персонала совместно с коллегами из других учреждений Организации Объединенных Наций предложили провести конференцию для рассмотрения вариантов такого реформирования, которые соответствовали бы стандартным критериям Организации Объединенных Наций.

9. Поскольку сотрудники ВОЗ не защищены в рамках местного гражданского правосудия, предлагается также изучить различные действующие системы внутреннего правосудия в системе Организации Объединенных Наций. Параллельно администрация взяла на себя обязательства по проведению анализа нашей системы внутреннего правосудия с участием представителей персонала. Ассоциации персонала предложили также поддержать аналогичную конференцию, которую Международная организация труда планирует провести в сентябре 2014 г. с целью выявления передовой практики. Надеемся, что Исполнительный комитет поддержит администрацию в добросовестном проведении собственного анализа. Мы одобряем включение вопроса о совершенствовании внутреннего правосудия в кадровую стратегию, но считаем, что этот вопрос должен рассматриваться отдельно от реформирования программной деятельности, стратегического руководства и управления. Это позволило бы отделить отправление правосудия от повседневных обязательств ВОЗ в области администрации и управления.

10. На прошедшей в январе 2014 г. сессии Исполнительного комитета мы обратили внимание на серьезную обеспокоенность персонала в связи со схемой **медицинского страхования персонала** (МСП) в ВОЗ. Основная проблема заключается в том, что в некоторых странах МСП ВОЗ не признается, и сотрудникам при обращении в медицинские учреждения приходится вносить значительные авансовые гарантии наличными. Особенно сильно оказываются затронуты сотрудники, пенсионеры и иждивенцы на местах; такое положение дел несет серьезные риски для здоровья и безопасности в случае возникновения чрезвычайных ситуаций. С удовлетворением сообщаем, что в январе 2014 г. Глобальный комитет по обзору МСП ВОЗ начал рассмотрение трудностей, с которыми сталкивается персонал, и решил привлечь внешних экспертов для проведения комплексного анализа административных процедур МСП и вынесения рекомендаций по их совершенствованию.

11. Убеждены, что эта работа будет проведена тщательно и оперативно; ассоциации персонала готовы работать с администрацией над выработкой оптимальных решений. Пока же мы попросили в срочном порядке обеспечить со стороны МСП ВОЗ круглосуточную и ежедневную поддержку в случае чрезвычайных ситуаций и внедрить процедуры, которые позволили бы МСП ВОЗ вносить авансовые гарантийные платежи в пользу медицинских учреждений.

12. За пределами ВОЗ на условия нашей службы также влияет **общая система Организации Объединенных Наций**. Проводимый в настоящее время Комитетом

высокого уровня по управлению анализ пакета вознаграждения будет иметь серьезные последствия для нашей работы в ВОЗ и способности привлекать новых профессиональных сотрудников. В частности, Комитет указал на отсутствие плана развития карьеры, который предлагал бы сотрудникам равные возможности и учитывал потребность в разнообразии и гендерном балансе; часто звучащий призыв обходиться меньшим и делать больше; активное привлечение внештатных сотрудников; отсутствие мероприятий по обеспечению кадровой преемственности. Члены Исполнительного комитета могли бы авторитетно выступить в пользу внедрения передовой практики во всей системе ООН, что способствовало бы созданию оптимальных условий для достижения сотрудниками целей организаций, в которых они работают.

13. Удержание конкурентоспособного уровня заработной платы и льгот необходимо, если ВОЗ стремится принимать на работу самых профессиональных сотрудников на всех уровнях Организации. Методики проведения обследований окладов для нанимаемых на местной основе сотрудников в местах службы вне штаб-квартиры ставят некоторые категории сотрудников Организации Объединенных Наций, и ВОЗ в том числе, в невыгодное положение. Это отрицательно сказывается на способности Организации Объединенных Наций привлекать и удерживать лучшие кадры. Текущие методики и особенности их применения не отражают меняющуюся реальность и в худшем случае дают результаты, противоречащие рыночным тенденциям. Это приводит не только к деморализации сотрудников, но и к, как это часто бывает, их уходу из Организации Объединенных Наций в другие местные организации. Сотрудники надеются, что положение о выходе на пенсию в 65 лет будет без промедления применено ко всем сотрудникам, при этом право на досрочный выход на пенсию сохранится. Считаем, что эти вопросы требуют срочного рассмотрения на уровне системы Организации Объединенных Наций и просим вас о поддержке.

14. В заключение ассоциации персонала хотели бы заявить о приверженности дальнейшему тесному сотрудничеству с администрацией, старшим руководством и руководящими органами в целях организационной модернизации и повышения эффективности. Хотели бы подчеркнуть: важно, чтобы при принятии решений администрация вела консультации с персоналом и воздерживалась от того, чтобы ставить сотрудников перед свершившимся фактом. Для снижения подобного риска предпочтительно консультироваться с представителями персонала уже на раннем этапе обсуждения важных изменений, которые затронут условия работы и права сотрудников.

15. Подводя итог, обращаемся к вам за поддержкой в деле построения устойчивой и конструктивной культуры управления; охраны достойных условий труда, заработной платы и льгот; рационального внедрения мобильности; признания внутреннего правосудия отдельным приоритетным направлением реформы ВОЗ; дальнейшего совершенствования системы медицинского страхования персонала и распространения передовой практики в системе Организации Объединенных Наций.

16. В заключение хотели бы подтвердить: персонал верит в то, что новые возможности, открываемые реформой, позволят утвердить роль Организации как ведущего международного учреждения по вопросам здравоохранения. Рассчитываем

на продолжение уважительного диалога в интересах улучшения здоровья людей во всем мире. Благодарим за эту возможность обратиться к Исполнительному комитету. Мы приложим все усилия к тому, чтобы и в дальнейшем вносить искренние и конструктивные предложения по развитию ВОЗ.

= = =