



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, distinguished delegates and colleagues,

1. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР рады возможности ознакомить Исполнительный комитет со взглядами персонала на ряд важнейших вопросов, имеющих непосредственное отношение к персоналу. Мы особо ценим то, что это заявление и будущие заявления ассоциаций персонала будут передаваться Комитету по программным, бюджетным и административным вопросам, который занимается вопросами кадровой политики и делает рекомендации членам Исполнительного комитета по этим вопросам.

2. Мы хотели бы вернуться к некоторым вопросам, вызывающим наше беспокойство, о которых мы сообщили в заявлении для Исполнительного комитета в мае 2016 г. и которые касаются взаимоотношений между сотрудниками и руководством, включая необходимость содействия уважительным отношениям на рабочем месте; Программы ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения и ее кадровых ресурсов; системы внутреннего правосудия ВОЗ.

3. В целях рационализации процедур и практики мы хотели бы, чтобы все региональные ассоциации персонала имели возможность обращаться к государствам-членам через региональные комитеты по примеру того, как это уже делается в Региональном бюро для стран Америки и Европейском региональном бюро. Это обеспечило бы единообразный подход и диалог между ассоциациями персонала и государствами-членами. Мы были бы глубоко вам признательны за поддержку этого предложения.

4. Мы напоминаем, что обмен мнениями между избранными представителями персонала ВОЗ и государствами-членами на сессиях Исполнительного комитета является давней практикой, установленной в резолюции EB57.R8 от 1976 года. Мы благодарим вас за ваш отзыв, в котором говорится, что наши заявления содержат представляющую для вас интерес информацию о том, как реформы отразились на порядке работы Организации и какие последствия они имели для персонала.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ

5. В целом взаимоотношения между сотрудниками и руководством остаются конструктивными и взаимовыгодными по всей Организации. Возможности для обмена

мнениями с руководством могут быть более частыми в штаб-квартире по сравнению с региональными бюро. Тем не менее, в регионах каждая ассоциация персонала регулярно проводит совещания со своим руководством.

6. Представители руководства и ассоциаций персонала каждого основного бюро собираются вместе каждый год на совещаниях Глобального совета персонала/руководства для обсуждения вопросов кадровой политики и актуальных тем. Они также встречаются в течение года в формате телеконференций в рамках подготовки к ежегодному совещанию Совета. Совместные рекомендации персонала/руководства, принятые на совещаниях Совета, представляются на одобрение Генеральному директору. Мы хотели бы выразить обеспокоенность в связи с тем, что рекомендации, которые затем препровождаются на утверждение Группе по глобальной политике, могут быть отклонены без объяснения причин и без должного уважения к большой подготовительной работе, проделанной руководством и ассоциациями персонала.

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ И УСПЕХИ

7. ВОЗ отстает от других международных организаций в том, что касается обеспечения гендерного равенства, особенно на должностях уровня P5 и выше. В 2015 г. Ассоциация персонала штаб-квартиры учредила совместную аналитическую группу персонала/руководства по вопросам гендерного равенства в целях выработки стратегии содействия достижению гендерных целевых показателей Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Аналитическая группа подготовила 18 рекомендаций относительно того, что ВОЗ необходимо сделать для достижения гендерных целевых показателей. Для осуществления рекомендаций на всех уровнях Организации до конца 2017 г. была создана общеорганизационная консультативная группа.

8. Еще одним совместным начинанием персонала/руководства является Инициатива по созданию уважительной рабочей среды, которая пользуется поддержкой на всех уровнях Организации. Инициатива позволяет двигаться вперед по пути к созданию общеорганизационной среды, в которой каждый на своем рабочем месте ощущает уважительное к себе отношение и чувствует себя в безопасности и в которой признается важная роль баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью. С этим тесно связан еще один вопрос, требующий пристального внимания, а именно вопрос об удаленной работе, которая является распространенной практикой в других международных организациях и которая может, кроме прочего, способствовать охране здоровья и обеспечению безопасности персонала в страновых и региональных бюро. Мы настоятельно рекомендуем принять меры по внедрению этого современного способа ведения трудовой деятельности по всей Организации нынешним или, в крайнем случае, следующим руководством.

9. Наконец, мы полностью поддерживаем решение, принятое Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в резолюции 70/244 (2015 г.), по увеличению обязательного возраста увольнения до 65 лет для действующих

сотрудников. Поэтому мы, со всем уважением, просим руководство осуществить эту резолюцию, имеющую юридически обязательный характер, не позднее 1 января 2018 г. без новых отсрочек.

ПРОГРАММА ВОЗ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ЕЕ КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ

10. Отрадно, что государства-члены в мае 2016 г. приняли решение выделить 485 млн. долл. США на нужды новой Программы ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения. Тем не менее, средства, необходимые для полного укомплектования новой программы кадрами по-прежнему не выделены. Вместо этого происходит изъятие финансирования, предназначенного для уже запланированных мероприятий других программ, особенно на региональном уровне, чтобы уложиться в крайние сроки, установленные для создания Программы ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения. Такая ситуация ставит под угрозу не только способность ВОЗ эффективно реагировать на чрезвычайные ситуации, но и – в результате перенаправления ресурсов – ее способность осуществлять запланированные мероприятия. Поэтому ассоциации персонала настоятельно призывают государства-члены профинансировать в полном объеме новую Программу ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения и ее укомплектование основными кадрами, чтобы дать ВОЗ реальную возможность реформировать себя и оправдать ожидания международного сообщества в том, что касается ее руководящей роли при реагировании на чрезвычайные ситуации.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

11. В начале 2016 г. Исполнительный комитет утвердил поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале, касающиеся создания Глобального апелляционного совета и введения процедуры рассмотрения в административном порядке, прохождение которой является предварительным условием для подачи апелляции в Глобальный апелляционный совет. Пользуясь этой возможностью, мы хотели бы заручиться вашей поддержкой в том, что касается необходимости гарантировать независимость председателя и заместителя председателя Глобального апелляционного совета, а также проведения обзора системы внутреннего правосудия после первого года и полноценной оценки после второго года с момента внедрения этих нововведений, что позволит в случае необходимости принять коррективные меры. Кроме того, мы призываем назначить отдельных и в полной мере независимых омбудсменов на региональном уровне для укрепления процедур неформального урегулирования споров, а также юрисконсульта для бюро ассоциаций персонала в целях укрепления системы предотвращения конфликтов в Организации, что будет соответствовать основным рекомендациям внешних консультантов, выполнявших обзор системы внутреннего правосудия ВОЗ в октябре 2014 года. Мы ценим готовность руководства вести открытую дискуссию относительно наилучших путей финансирования этих рекомендаций.

12. Принимаются меры для создания более быстрого и эффективного механизма принятия мер в отношении случаев психологического давления на сотрудников. Важно

напомнить, что случаи психологического давления требуют других способов ведения расследования, нежели случаи сексуальных домогательств, физической агрессии или мошенничества. Мы будем приветствовать вашу поддержку этой работы, которая соответствует принятой в Организации политике нулевой терпимости в отношении преследования персонала.

13. Политика посредничества, которая была разработана с учетом большинства наших предложений, вступила в силу с 1 ноября 2016 года. Мы надеемся, что она поможет урегулированию трудовых конфликтов на ранних этапах. Продолжается обсуждение с руководством вопросов, связанных с потребностью глобального мониторинга и принятия действенных и своевременных мер в отношении точек с высоким конфликтным потенциалом. Для более эффективной профилактики и предотвращения эскалации конфликтов требуется слаженная работа всех соответствующих заинтересованных сторон.

ПРОСЬБЫ К ИСПОЛНИТЕЛЬНОМУ КОМИТЕТУ

14. Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, distinguished делегаты и коллеги, подводя итог сказанному, мы со всем уважением просим членов Исполнительного комитета:

- в полной мере поддержать предложение о предоставлении региональным ассоциациям персонала возможности обращаться к своим региональным комитетам или дать региональным комитетам возможность для более конкретных дискуссий с региональными ассоциациями персонала о проблемах, с которыми сталкивается персонал в их регионе;
- предложить Группе по глобальной политике в случае, если она решит отклонить какие-либо из совместных рекомендаций персонала/руководства, согласованных на совещании Глобального совета персонала/руководства в октябре 2016 г., изложить в письменном виде и представить персоналу основания для такого решения;
- предложить руководству ввести в действие положение об увеличении обязательного возраста увольнения до 65 лет для действующих сотрудников не позднее 1 января 2018 г. согласно предложению, сделанному в резолюции 70/244 (2015 г.) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, без дополнительных отсрочек;
- в полной мере профинансировать новую Программу ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения и ее укомплектование основными кадрами во избежание перенаправления ресурсов ВОЗ, ранее выделенных на другие виды деятельности;
- поддержать создание полноценной системы внутреннего правосудия с полностью независимыми председателем и заместителем председателя Глобального апелляционного совета, отдельными и в полной мере независимыми омбудсменами на региональном уровне и юрисконсультom для бюро ассоциаций персонала, а также проведение обзора новой системы после

первого года и полноценной оценки после второго года с момента ее внедрения;

- оказать поддержку внедрению надлежащих методологии и процедур расследования случаев преследования персонала в соответствии принятой в Организации политике нулевой терпимости в отношении преследования персонала.

15. Заверяем вас, что ассоциации персонала всецело привержены продолжению конструктивного диалога с руководством в целях защиты прав и благополучия членов персонала и, тем самым, активному внесению вклада в решение задач нашей Организации.

16. Еще раз благодарим вас за эту возможность.

= = =