



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Ассоциации персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, коллективно представляющие свыше 9000 сотрудников во всем мире, выражают признательность Генеральному директору за его заявление, сделанное на 146-й сессии Исполнительного комитета, в котором он отметил, что основной принцип, которым руководствуются он и его администрация в отношениях с ассоциациями персонала, заключается в том, что «нет никакого деления на своих и чужих».

2. Руководствуясь нашей собственной трудовой этикой, мы, ассоциации персонала, поддерживаем этот руководящий принцип и всегда готовы тесно сотрудничать с руководством во имя обеспечения внутренней и внешней эффективности ВОЗ. Мы с удовлетворением отмечаем, что между ассоциациями персонала и старшим руководством сохранились позитивные профессиональные рабочие отношения. Кроме того, руководство предпринимает заслуживающие высокой оценки усилия в целях решения многих кадровых вопросов и проблем, которые доводятся до его сведения.

3. Мы как сотрудники ВОЗ уделяем основное внимание внешней деятельности, направленной на мониторинг и улучшение здоровья населения государств-членов и достижение цели «трех миллиардов», провозглашенной Генеральным директором и поддерживаемой нами, сотрудниками ВОЗ. В то же время мы уделяем внимание внутренним вопросам и анализируем положение персонала ВОЗ, поскольку именно он играет решающую роль в обеспечении успешной деятельности Организации. Нас воодушевляет то, что это признает Генеральный директор, который действительно упоминал об этом в одном из своих ранних выступлений, когда он сказал следующее:

«если у нас не будет крепкого внутреннего здоровья, мы не сможем добиться того, что нам нужно как Организации. Это просто нам не под силу».

4. Мы полностью согласны с его заявлением и в этой связи хотели бы проинформировать об изменениях, произошедших со времени нашего последнего заявления в январе этого года. Однако вначале мы хотели бы сделать замечание, связанное с текущей беспрецедентной ситуацией, вызванной пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19). Сотрудники ВОЗ во всем мире остаются приверженными принципам нашего Устава и стремятся все вместе положить конец этому кризису.

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ

5. Мы с удовлетворением сообщаем, что преобразования, проводимые в штаб-квартире ВОЗ, не привели к сокращению рабочих мест. Процесс преобразований продолжился во время активной фазы пандемии, и мы обратились к руководству с просьбой ускорить окончание этапа подготовки и перейти к этапу осуществления.

6. Процесс, начатый в штаб-квартире, воспроизводится в региональных и страновых бюро. Помимо того, что преобразования призваны повысить роль Организации на уровне стран, крайне важно, чтобы в рамках этого процесса была обеспечена четкая координация действий ВОЗ во всех региональных и страновых бюро. В этой связи ассоциации персонала выражают надежду и рассчитывают на то, что данный процесс в регионах и странах будет более сжатым по срокам и что результативные меры по гарантированному сохранению рабочих мест будут реализованы на всех уровнях.

7. Ассоциации персонала крайне заинтересованы в том, чтобы в дополнение к преобразованиям на производственно-техническом уровне был организован процесс, который позволит оптимизировать и согласовать административные процедуры. Это позволило бы уменьшить стресс на рабочих местах и увеличить время, затрачиваемое на нетехническую деятельность.

8. Наконец, мы высказываемся за проведение в обозримом будущем оценки всего этого процесса одной из независимых внешних компаний.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

9. Любому сообществу для процветания нужны здоровье и безопасность. Безопасность означает условия труда, при которых сотрудники не подвергаются связанному с работой чрезмерному стрессу, притеснениям и преследованиям во всех их формах. Она также означает, что сотрудники знают о том, что в случае любого такого притеснения Организация немедленно примет меры, чтобы положить ему конец. Безопасность также позволяет сотрудникам сосредоточиться на той работе, для которой они были наняты и которую они обязались выполнять. Хотя мы отмечаем повышение эффективности и действенности системы внутреннего правосудия с тех пор, как была проведена реформа 2016 г., мы считаем, что еще многое необходимо проделать для того, чтобы сотрудники имели доступ к эффективной, действенной и вызывающей доверие пользователей системе внутреннего правосудия. Мы надеемся на предоставление равного доступа сотрудникам во всех местах службы к справедливым и транспарентным неофициальным и официальным механизмам разрешения конфликтов. Мы также считаем, что в основе нашей системы внутреннего правосудия должны лежать подотчетность и добросовестность. Таким образом, мы выступаем за систему внутреннего правосудия, направленную на укрепление этих стандартов и обеспечение доступа к правосудию для всех сотрудников Организации, независимо от их особых личных качеств и/или места службы.

10. Расследование дел и вынесение решений по-прежнему занимают в среднем более одного года. Это снижает эффективность защиты от злоупотреблений и возникновения

нездоровой рабочей атмосферы, а также лишает Организацию возможности своевременно выявлять случаи неэтичного и неприемлемого поведения, мошенничества и других неправомερных действий и устранять их последствия. Более того, сотрудники ВОЗ выражают обеспокоенность тем, что те, кто прибегают к притеснениям и преследованиям, несправедливо защищены продолжительным процессом или своим более высоким рангом.

11. Мы все согласны с тем, что внутренняя система правосудия является важной частью Организации. Именно поэтому мы призываем государства-члены и руководство обеспечить ресурсы, необходимые для максимально эффективной работы системы, особенно в том, что касается расследований. В частности, следует нарастить кадровый потенциал в этой области и тем самым обеспечить своевременное, эффективное и результативное выполнение этой работы.

12. Мы удовлетворены тем, что, согласно отчету, представленному на тридцать первом совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам¹, в настоящее время проводится обзор функций Секретариата по обеспечению подотчетности, и надеемся, что его материалы и выводы будут использованы в системе внутреннего правосудия. Мы готовы к сотрудничеству с руководством для продолжения работы на основе реформ, проведенных в 2016 г., с тем чтобы эта система могла предоставлять более эффективные услуги всем сотрудникам.

МОБИЛЬНОСТЬ

13. Географическая мобильность призвана способствовать выполнению мандата ВОЗ и достижению ее стратегических целей, позволяет Организации эффективно и действенно выполнять возложенные на нее задачи в меняющихся условиях, а также содействует профессиональному развитию сотрудников путем обогащения их знаний и повышения навыков работы на различных уровнях Организации. Однако при реализации своей программы ВОЗ должна учитывать различные жизненные обстоятельства сотрудников путем обеспечения социальной безопасности, поддержки и разумных мер по удовлетворению потребностей, продиктованных семейными обязательствами, заболеванием или инвалидностью и другими личными обстоятельствами сотрудников. Изменения в мире и новые «нормы» жизни, такие как ограничения на поездки, обязательный карантин и изоляция, разделение семей, сказываются на мобильности. Учитывая то, что ВОЗ продолжает принимать ответные меры на пандемию COVID-19, заставившую Организацию пересмотреть порядок работы, мы с удовлетворением отмечаем, что Организацией были недавно созданы две целевые группы для обсуждения вопросов, касающихся режима гибкого рабочего времени и условий трудовых договоров. Рекомендации этих двух целевых групп могут оказать разумное воздействие на то, как будет организована и осуществляться мобильность. Поэтому мы просим, чтобы рекомендации этих двух целевых групп были учтены в программе географической мобильности до начала ее реализации.

¹ См. документ EB146/3.

14. Как показывает опыт различных учреждений системы Организации Объединенных Наций, географическая мобильность дает наилучший эффект, когда наряду с другими стимулами является выгодной как для сотрудника, так и для Организации, способствует профессиональному росту и реализуется с учетом интересов семьи. Поэтому необходимо, чтобы, принимая меры по реализации программы географической мобильности, ВОЗ неизменно уделяла внимание обеспечению благоприятных условий работы, и мы рассчитываем на непрерывный диалог с руководством относительно путей улучшения существующих благоприятных условий работы в интересах обеспечения географической мобильности. Подобно тому, как организации нуждаются в гибкости, сотрудникам – ввиду их различных семейных и личных обстоятельств – также нужна гибкость. Наши личные и профессиональные обстоятельства могут меняться со временем. Например, в связи с рождением ребенка, стремлением повысить профессиональную квалификацию или неожиданным заболеванием, будь то самого сотрудника или близкого человека.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

15. Мы высоко ценим усилия наших коллег, занимающихся вопросами медицинского страхования, которые они прилагают для улучшения системы медицинского страхования персонала, особенно в том, что касается удовлетворения потребностей сотрудников и их семей. Однако мы по-прежнему считаем, что можно сделать большее. Мы осознаем, что во многих странах не существует эффективных систем здравоохранения, однако все участники системы должны иметь доступ к медицинским услугам, отсутствие которых создает серьезную угрозу для здоровья и благополучия, особенно при возникновении чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения. Ассоциации персонала получают от сотрудников информацию о непризнании медицинского страхования персонала ВОЗ учреждениями здравоохранения. Кроме того, некоторые нанятые на местах и базирующиеся в странах сотрудники сообщают о том, что их доступ к медицинской помощи значительно задерживается из-за требований о немедленном внесении крупных авансовых платежей. А когда они подают требования о возмещении расходов, возникают длительные задержки с выплатами, которые вызывают излишние трудности.

16. Мы хотели бы воспользоваться этой возможностью, чтобы поблагодарить Генерального директора за то, что он одобрил в прошлом году осуществление пилотной программы в регионах стран Африки и Восточного Средиземноморья, благодаря которой расширяется доступ к более чем 5000 поставщикам медицинских услуг, что также упрощает прямую оплату услуг и получение скидок. Мы надеемся, что это позволит устранить вышеуказанные проблемы, вызывающие серьезную обеспокоенность, и мы будем внимательно следить за ситуацией, а также считаем, что не в столь отдаленном будущем данная пилотная программа должна быть также распространена на другие регионы. Мы хотели бы также выразить благодарность за принятое Генеральным директором в 2019 г. решение пересмотреть состав Комитета глобального надзора системы медицинского страхования персонала (SHI/GOC), обеспечив в ней более широкое представительство ассоциаций персонала.

17. В свете вышеуказанного мы просим Генерального директора провести в рамках SHI/GOC неотложный оперативный анализ сложившейся ситуации и вариантов

реформы, с тем чтобы создать современную систему и обеспечить (а) внедрение в возможно короткие сроки новой пилотной программы, расширяющей доступ к поставщикам медицинских услуг, а также рассмотрение возможности ее распространения на другие соответствующие регионы для совершенствования прямой оплаты, ограничения издержек и обеспечения более разумных расходов на медицинские услуги для всех участников системы медицинского страхования персонала; (b) реализацию изменений состава SHI/GOC, с тем чтобы ассоциации персонала могли непосредственно участвовать в процессе необходимого усовершенствования системы медицинского страхования персонала; и (c) сохранение стабильных сроков возмещения понесенных расходов, которые не должны превышать двух недель.

КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

18. Что касается Комиссии по международной гражданской службе, то на последнем заседании Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) мы узнали, что Комиссия проводит обзор правил расчета корректива по месту службы, а также рабочих процедур для оценки их эффективности с точки зрения достижения поставленных Комиссией целей политики вознаграждения сотрудников. Эту деятельность высоко оценивают члены ассоциаций персонала ВОЗ, а также наши коллеги из ряда международных организаций общей системы Организации Объединенных Наций, которые неоднократно просили провести такой обзор. Мы надеемся, что в ходе обзора будут учтены вопросы, по которым сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций в последние годы выражали свою обеспокоенность. Мы также с удовлетворением отмечаем тот факт, что в настоящее время Комиссия по международной гражданской службе осуществляет пересмотр методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

19. В свете вышеизложенного мы хотели бы просить Исполнительный комитет рассмотреть возможность поручить Комиссии по международной гражданской службе (i) обеспечить определенную степень справедливости при начислении окладов сотрудников категории общего обслуживания во всем мире, с тем чтобы их оклады были соизмеримы со стоимостью жизни в соответствующих странах, а также ликвидировать разрыв между местами службы; и (ii) рассмотреть вопрос о разнице в окладах международных сотрудников категории специалистов и персонала категории общего обслуживания в тех случаях, когда валюта принимающей страны является нестабильной и ее курс подвержен колебаниям и дефляции.

ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ СЛУЧАЕВ ПРИТЕСНЕНИЯ

20. Мы уже поднимали этот вопрос на 146-й сессии Исполнительного комитета. Мы вновь заявляем, что противодействие всем формам притеснения должно быть важнейшим приоритетом в деятельности Организации. Нормативным документом для решения проблем в этой области служит морально устаревшая политика от 2010 г. Кроме того, как представляется, импульс к пересмотру и обновлению существующей политики ослабевает. Подобно «эффекту домино», следствием этого является рост числа незарегистрированных случаев, поскольку в результате проводимой политики пострадавшие сотрудники становятся объектами мести и маргинализации в скрытой, а

иногда и открытой форме. В тех случаях, когда сотрудники имеют мужество подать жалобу, их жалобы не рассматриваются надлежащим образом, и соответствующие сотрудники вынуждены добиваться справедливости и возмещения ущерба в Административном трибунале Международной организации труда.

21. Нам известно, что в течение последних 18 месяцев администрация работала над пересмотром политики в отношении сексуальных домогательств в соответствии с типовой политикой по данному вопросу, принятой Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций. Мы с нетерпением ждем окончательного варианта, в котором будет учтена информация, полученная от представителей персонала ВОЗ и технических коллег. В этой связи мы призываем администрацию ускорить разработку этой политики, а также обеспечить срочное рассмотрение, пересмотр и практическую реализацию политики в отношении других форм притеснения.

РЕЖИМ ГИБКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

22. Мы приветствуем проведенный в 2019 г. пересмотр текущей политики и принятое Генеральным директором решение о добавлении одного дня в месяц. Однако текущая политика ВОЗ в отношении удаленного режима работы, разработанная в 2014 г., рассматривалась лишь как промежуточный вариант, пока не будут завершены подготовка и внедрение комплексной политики. Прошло шесть лет, но ВОЗ по-прежнему не имеет современной комплексной политики и продолжает использовать процедуры, которые неравномерно и неоправданно применяются в рамках всей Организации. Месяцы вынужденного режима гибкого рабочего времени из-за COVID-19 многому нас научили и доказали эффективность удаленного режима работы. В соответствии с тем, что наблюдается в странах и в мире труда, ВОЗ следует использовать эту возможность для укрепления доверительных отношений с сотрудниками и смелее внедрять удаленный режим работы, а также расширять его применение. Как было указано выше, ассоциации персонала с удовлетворением отмечают недавно образованную целевую группу для обсуждения режима гибкого рабочего времени и выражают надежду, что в скором времени целевая группа выработает комплексные рекомендации, которые будут учтены в пересмотренной политике. Мы также надеемся на скорую реализацию этой политики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

23. Мы надеемся, что поднятые нами вопросы, касающиеся обеспокоенности в связи с преобразованиями системы внутреннего правосудия, географической мобильности, медицинского страхования персонала и случаев притеснения на рабочем месте, включая сексуальное домогательство, будут решены или уже решаются, и в своем заявлении на сессии Исполнительного комитета мы сможем доложить о прогрессе, достигнутом в этих областях.

= = =