



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. В настоящем заявлении ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, адресованном Исполнительному комитету, представлены мнения почти 9000 штатных сотрудников по вопросам, имеющим принципиальную важность для нашей Организации. На 148-й сессии Исполнительного комитета в дополнение к настоящему докладу будет также сделано устное заявление, учитывающее последние события в быстро меняющейся ситуации.

2. В этом году весь мир, Организация и каждый ее сотрудник столкнулись с беспрецедентными проблемами. В своей вступительной речи на открытии семьдесят третьей сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в ноябре Генеральный директор заявил, что «сотрудники Организации ежедневно работают над укреплением здоровья населения, повышением безопасности в мире и охватом услугами уязвимых групп населения, меняя жизни миллиардов людей ощутимо, но зачастую незаметно для них». За последний год персонал Организации ярче, чем когда-либо ранее, продемонстрировал такие качества, как упорство, готовность к тяжелому труду, самоотдачу и серьезное отношение к своему делу. Несмотря на беспрецедентно высокую рабочую нагрузку и другие трудности нам удалось добиться высоких результатов, и решение наградить в 2020 г. весь персонал ВОЗ премией Генерального директора за безупречную службу выглядит вполне логичным.

3. В это трудное время важность взаимовыгодного сотрудничества между персоналом и руководством на глобальном, региональном и страновом уровне сложно переоценить. Ассоциации персонала в последнее время регулярно информировали государства-члены о стабильно высоком уровне взаимодействия между персоналом и руководством, и в этом году руководство было еще более открытым для предложений и реагировало еще более оперативно.

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ

4. Процесс преобразования ВОЗ идет уже несколько лет, и пандемия подвергла эти реформы испытанию. С учетом изменившейся ситуации в мире в последнее время был принят целый ряд мер, и ассоциации персонала приветствуют: результативную работу Академии ВОЗ в согласовании схем карьерного продвижения; формирование целевой группы, занимающейся ментальным здоровьем сотрудников ВОЗ; более широкое применение гибкого графика работы, а также планы по более эффективному

использованию существующих вариантов работы по контракту, особенно в том, что касается временных назначений и широкого использования услуг консультантов.

5. Процесс реструктуризации, начавшись в штаб-квартире более года назад, продолжается в региональных и страновых бюро. Для достижения целей Общей программы работы на 2019–2023 гг. и повышения роли Организации на уровне стран крайне важно, чтобы в рамках этого процесса была обеспечена четкая координация действий ВОЗ во всех региональных и страновых бюро. Высшее руководство обязалось не допустить потери рабочих мест, и в этой связи ассоциации персонала надеются и ожидают, что на уровне регионов и стран сотрудники также получают гарантии занятости. Как было отмечено в ходе 147-й сессии Исполнительного комитета, важно провести комплексную оценку всего процесса реструктуризации как в Женеве, так и в регионах, причем это необходимо сделать своевременно и силами независимой внешней компании.

МОБИЛЬНОСТЬ

6. В связи с пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19) и необходимостью борьбы с ней завершение работы над политикой географической мобильности было отложено на год. Мероприятия по моделированию ситуаций, призванные испытать политику и сориентировать ее осуществление, которые были обещаны государствам-членам на 146-й сессии Исполнительного комитета, начались лишь в конце 2020 г. Ассоциации персонала принимают участие в мероприятиях по моделированию и рассчитывают получить запрошенные разъяснения по ряду вопросов, вызывающих озабоченность, в том числе таких, как отсутствие критериев, позволяющих обеспечить транспарентное и последовательное рассмотрение заявок о продлении, а также отсутствие ясности по вопросу о том, в какой мере результаты моделирования будут учтены при разработке мер поддержки людских ресурсов. Рассчитываем, что план осуществления, подготовленный по итогам моделирования, будет содержать критерии приоритетности для первой волны мобильности: сотрудники, продолжительность работы которых в местах с трудными условиями службы превышает стандартную продолжительность работы в таких местах; сотрудники, продолжительность работы которых в их текущих местах службы превышает стандартную продолжительность работы в их текущем месте службы; сотрудники, желающие сменить место службы и обратившиеся с соответствующим заявлением.

7. К сожалению, до сих пор не решен целый ряд принципиально важных вопросов, без которых успешное и эффективное осуществление политики мобильности будет невозможно:

- отсутствует охватывающая все основные бюро единая система должностных инструкций и классификаций должностей, предусматривающая набор квалификационных требований для каждой функции и класса должности, которая позволила бы обеспечить во всех структурах Организации равную оплату за труд равной ценности;

- отсутствуют транспарентные и обеспечивающие кадровую стабильность планы заполнения должностей категории специалистов в штаб-квартире и во всех регионах;
- отсутствуют надлежащие системы управления информацией, учитывающие важную информацию о потребностях персонала и о том, могут ли эти потребности быть удовлетворены в различных местах службы;
- в ходе моделирования не проводится оценка сметных расходов на осуществление политики мобильности, также не проводится анализ затрат и результатов.

8. При проведении мероприятий по моделированию не учитываются реалии мира в условиях пандемии, непосредственно влияющие на мобильность: ограничения на поездки, обязательные для исполнения меры по соблюдению изоляции и карантина; разделение семей. В ситуации, когда ВОЗ продолжает вести борьбу с пандемией COVID-19, логично было бы временно приостановить мероприятия по моделированию.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

9. Будучи главным авторитетом в области общественного здравоохранения, ВОЗ должна подавать пример другим организациям, обеспечивая своих сотрудников и их семьи наилучшим возможным медицинским обслуживанием. Ассоциации персонала неоднократно подчеркивали необходимость расширения круга медицинских учреждений, принимающих карту медицинского страхования сотрудника ВОЗ. Некоторые подписанные соглашения включают не все возможные виды лечения, и сотрудники не всегда имеют возможность получать медицинскую помощь в лучших медицинских учреждениях. В условиях пандемии COVID-19 обострилась необходимость обеспечить каждого сотрудника хорошей картой, возможно, выпущенной сторонней страховой компанией. Увеличение числа медицинских учреждений, принимающих карту медицинского страхования ВОЗ, крайне важно: это позволит нашим коллегам, особенно персоналу в странах, набираемому на местной основе, оперативно получать медицинскую помощь надлежащего уровня. Этот вопрос должен считаться приоритетным элементом всеобщего охвата услугами здравоохранения и рассматриваться с учетом обязанности Организации проявлять должную заботу по отношению к своим сотрудникам.

10. Отмечаем, что в последнее время эффективность организации медицинского страхования сотрудников выросла, появились новые возможности для участия ассоциаций персонала в управленческих процессах, и мы надеемся благодаря новой платформе внести свой вклад в развитие системы медицинского страхования сотрудников. Мы также приветствуем недавнее исключение из руководства ВОЗ требования о загрузке медицинских справок, которое неоднократно подвергалось критике как нарушающее конфиденциальность. Мы отмечаем и ценим предпринимаемые системой медицинского страхования сотрудников усилия по повышению качества услуг, оказываемых сотрудникам ВОЗ. В то же время мы призываем к большей транспарентности в вопросах управления данными и соблюдения

конфиденциальности, а также к повышению пользы от карты медицинского страхования и установлению фиксированных сроков возмещения.

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

11. Кризис, вызванный пандемией COVID-19, оказал беспрецедентное для целого поколения воздействие на психическое здоровье сотрудников Организации Объединенных Наций. Поэтому сегодня крайне важно подумать над их потребностями, сложностями и тем, что можно сделать, чтобы сотрудники имели доступ к качественным ресурсам и услугам в области психического здоровья, а также чтобы эти услуги предоставлялись своевременно и с уважением человеческого достоинства и способствовали повышению качества жизни.

12. Несколько недавних исследований, включая проведенный в 2020 г. Службой охраны здоровья и благополучия персонала в масштабе всей системы Организации Объединенных Наций опрос о влиянии пандемии COVID-19 и другие опросы по этой теме в регионах ВОЗ, говорят о том, что до 40% сотрудников считают, что в результате пандемии их здоровье и благополучие пострадали, при этом были упомянуты различные расстройства, включая депрессию разной степени тяжести, повышенную тревожность, болевой синдром и бессонницу. Эти исследования позволяют лучше понять, как пандемия воздействует на психическое здоровье людей: нуждающиеся в психосоциальной поддержке сотрудники не должны испытывать стресса, обращаясь за услугами, должны чувствовать поддержку руководителей и не должны испытывать чувства вины, признавая, что нуждаются в помощи для улучшения психического состояния.

13. Организация должна перестроиться и сделать упор на поддержании и укреплении психического здоровья персонала. Психическое здоровье и психосоциальная поддержка — важные элементы охраны труда и здоровья работников, поэтому соответствующие услуги должны оказываться на постоянной основе с целью не только снизить уровень стресса, но и предотвратить негативное влияние стресса на эффективность служебной деятельности.

14. Между психическим здоровьем и благополучием персонала, с одной стороны, и многими из проблем и вопросов, затронутых в этом заявлении, с другой стороны, имеется прямая причинно-следственная связь. По этой причине мы, ассоциации персонала, считаем важным подчеркнуть, что задержки в решении этих проблем оказывают значительное негативное влияние на психическое здоровье и благополучие персонала.

ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ СЛУЧАЕВ ПРИТЕСНЕНИЯ

15. Мы вновь заявляем, что борьба со всеми формами притеснений должна быть для Организации главным приоритетом, и повторяем просьбу о скорейшем пересмотре и утверждении политики ВОЗ в отношении предотвращения притеснений, сексуальных домогательств, дискриминации и злоупотребления полномочиями, а также борьбы с этими явлениями и соответствующего плана действий. Призываем сделать это в 2021 г.,

это станет свидетельством серьезного отношения к решению проблемы притеснений и, как следствие, к безопасности и благополучию персонала.

16. Мы рассчитываем, что в итоговом документе найдут отражение поднятые ассоциациями персонала вопросы, а именно:

- будет уделено больше внимания защите свидетелей и затронутых лиц и обязанности проявлять должную заботу в их отношении. Выступать свидетелем в рамках расследования нелегко, особенно если есть основания опасаться преследований или других нежелательных последствий;
- будут предусмотрены достаточные меры по борьбе с групповыми притеснениями, учитывая, что в большинстве случаев групповые притеснения происходят с участием коллег и руководителей;
- лицам, сообщаящим о притеснениях неофициально, также должна предоставляться защита: в действующей политике в отношении лиц, сообщающих о нарушениях, защита от преследований предоставляется только в случае обращения с официальной жалобой или в случае участия в ревизионных или следственных мероприятиях;
- необходимо обеспечить согласованность политики ВОЗ в отношении предотвращения притеснений, сексуальных домогательств, дискриминации и злоупотребления полномочиями, а также борьбы с этими явлениями с принятыми МОТ в июне 2019 г. нормативными документами, а именно Конвенцией о насилии и домогательствах, 2019 г. (№ 190) и Рекомендацией в отношении насилия и домогательств, 2019 г. (№ 206).

17. Учитывая большое значение проблемы как для благополучия персонала, так и для эффективной работы ВОЗ, ассоциации персонала рассчитывают, что проект политики будет согласован с государствами-членами.

ГИБКИЙ ГРАФИК РАБОТЫ

18. В самые трудные месяцы пандемии все осознали, что дистанционная работа и другие гибкие методы работы являются современными и эффективными способами сохранить рабочую результативность и в то же время обеспечить безопасность для здоровья. Кроме того, они являются экономически целесообразными. Позитивный сдвиг в восприятии дистанционной работы руководством был признан Генеральным директором в его выступлении на общем собрании в сентябре 2020 г. Мы приветствуем создание общеорганизационной целевой группы по гибкому режиму работы, перед которой поставлена задача разработать концептуальную глобальную основу, на которую основные бюро могли бы опереться при разработке собственной политики в этой области на всех трех уровнях Организации, и в итоге модернизировать подход ВОЗ к расширению прав и возможностей персонала с учетом передовой практики и извлеченных уроков, особенно в связи с недавним и текущим периодами вынужденной удаленной работы. Считаем, что такую основу необходимо внедрять на всех трех уровнях Организации, а итоговые условия должны зависеть от должностных

обязанностей и других факторов. Это позволит ВОЗ развиваться с учетом ситуации в мире и содействовать инклюзивности, сохраняя высокий уровень эффективности и учитывая потребности персонала и заинтересованных сторон.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

19. Мы признательны государствам-членам за внимание, которое они уделяют вопросам и инициативам, связанным с персоналом, а также проблемам, которые волнуют сотрудников, и благодарим их за рекомендации Исполнительного комитета Секретариату, вынесенные на его 147-й сессии, после нашего заявления в ноябре. Надеемся, что поднятые нами вопросы, касающиеся реструктуризации бюро, географической мобильности, медицинского страхования персонала и случаев притеснения, будут решаться в приоритетном порядке и мы сможем в своем устном заявлении на сессии Исполнительного комитета сообщить о прогрессе.

= = =