



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Настоящее заявление представляется Исполнительному комитету от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, объединяющих в своих рядах более 9000 штатных сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций.
2. Ассоциации персонала регулярно представляют вашему вниманию проблемы и озабоченности сотрудников, и некоторые из них включены в этот документ. Однако в этот раз мы хотели бы не только выделить сферы озабоченности, но и обратить внимание на достигнутый за истекшие годы прогресс в решении проблем, которые были озвучены ранее.
3. Мы, ассоциации персонала, высоко ценим усилия, прилагаемые Генеральным директором и старшими руководителями для формирования здоровых взаимоотношений между руководством и сотрудниками. Приверженность Генерального директора проведению регулярных встреч с представителями персонала и активному взаимодействию с нами свидетельствует о его стремлении изыскивать решения, выгодные для Организации и для ее сотрудников как на данном этапе, так и в средне- и долгосрочной перспективе.
4. Мы с удовлетворением отмечаем проявление сотрудничества и внимания со стороны Генерального директора в отношении ассоциаций персонала и сотрудников в целом как в штаб-квартире, так и в регионах, которое находит отражение во встречах, проводимых каждый месяц с ассоциацией сотрудников штаб-квартиры и каждые два месяца – с глобальными ассоциациями персонала, а также в практике индивидуальных встреч с сотрудниками по четвергам в рамках политики открытых дверей. Это не только свидетельствует о здоровом духе сотрудничества и признании позитивной роли ассоциаций персонала в разработке политики внутри Организации, но и является весьма эффективным способом убеждения всех сотрудников в том, что им сейчас особенно хочется знать наверняка: к их мнениям прислушиваются. Нам радостно сознавать, что в консультативном процессе, объединяющем сотрудников и руководство, произошли явные улучшения. Настоятельно необходимо, чтобы аналогичный дух активного партнерства охватил каждое бюро ВОЗ на всех трех уровнях Организации.
5. В предыдущих заявлениях мы отмечали ряд проблем, заслуживающих внимания Исполнительного комитета. Недавно мы обратились с просьбой о том, чтобы руководство ускорило начало проведения внешней оценки процесса преобразования ВОЗ. Рады проинформировать вас, что оценка преобразования ВОЗ, проводимая внешней компанией в соответствии с нашей просьбой, озвученной на 147-й сессии

Исполнительного комитета и нашедшей у вас поддержку, была с тех пор успешно начата. Мы также признательны за то, что ассоциациям персонала было предложено принять участие в проведении оценки. Выражаем готовность сообщить о результатах, как только соответствующий доклад будет окончательно доработан и представлен персоналу.

б. К числу других важных вопросов, отмеченных нами в прошлом, в частности, относятся следующие.

- **Отпуск по беременности и родам.** Мы с удовлетворением отмечаем, что с тех пор был создан централизованный механизм финансирования отпуска по беременности и родам для обеспечения того, чтобы сотрудницы, готовящиеся стать матерями, не подвергались дискриминации или риску из-за возможной нехватки средств для покрытия расходов в связи с их декретным отпуском. Кроме того, мы рады констатировать, что наш призыв к распространению права на декретный отпуск на обоих родителей и об увеличении этого отпуска до четырех месяцев с предоставлением матери двух дополнительных месяцев был удовлетворен.
- **Баланс между работой и личной жизнью, дистанционная работа и гибкий режим работы.** Мы с удовлетворением отмечаем, что Генеральный директор сформировал целевую группу по подготовке механизма гибкого режима работы для его внедрения во всех подразделениях ВОЗ. В настоящее время эта целевая группа находится на заключительном этапе дискуссий, и мы надеемся, что разработка такого механизма будет завершена в самое ближайшее время. Затем бюро ВОЗ подготовят его внедрение с учетом специфики местных условий.
- **Представленность персонала в процессах отбора кандидатов.** Соответствующая просьба была озвучена на 122-й сессии Исполнительного комитета, и теперь мы рады подтвердить, что в штаб-квартире представители ассоциации персонала заседают в группах по отбору кандидатов на замещение всех долгосрочных должностей. С другой стороны, нам хотелось бы распространить эту практику на все регионы ВОЗ.
- **Согласованный процесс отбора кандидатов.** С удовлетворением информируем вас о том, что с тех пор, как этот вопрос был передан на ваше рассмотрение, мы уже получили на практике согласованную методику процесса отбора кандидатов, которая в настоящее время применяется в штаб-квартире. Просим распространить применение этой методики на все бюро, чтобы обеспечить единообразие набора сотрудников на всех уровнях Организации.
- **Фонд профессионального развития и обучения персонала.** Ранее мы упоминали, что средства этого фонда нужно использовать единообразно во всех бюро в условиях подотчетности и транспарентности, при периодическом составлении докладов. Мы рады сообщить, что впоследствии был сформирован Комитет по вопросам глобальной сети обучения в целях развития, в состав которого вошли представители Канцелярии омбудсмена, ассоциаций персонала и администрации, и что этому комитету будут направляться средства для

профессионального развития и обучения персонала. Кроме того, в ходе преобразования была создана целевая группа по вопросам карьерного роста, которая подготовила рекомендации для Академии ВОЗ.

- Мы также обратили ваше внимание на значимость **Глобального совета персонала/руководства** – основного консультативного органа, в составе которого ежегодно собираются представители руководства и ассоциаций персонала для обсуждения кадровой политики и условий службы. На момент рассмотрения этого вопроса некоторые совещания Глобального совета не были проведены, в особенности совещания за 2007 г. Мы с удовлетворением отмечаем, что ежегодные очные совещания, кроме 2020 г., когда они состоялись в виртуальном режиме из-за текущей ситуации с COVID-19, были проведены, причем дискуссии сторон прошли в конструктивном ключе. Однако нам хотелось бы подчеркнуть, что этот орган должен продолжать функционировать в течение всего года в качестве дискуссионной платформы. Поэтому мы хотели бы обратиться к руководству с просьбой возобновить практику проведения ежеквартальных телеконференций вместо ожидания ежегодных очных совещаний. Непрерывный диалог в рамках ежеквартальных телеконференций будет способствовать быстрому решению возникающих проблем и позволит сократить количество пунктов в повестках дня ежегодных очных совещаний.
- **Действующая в ВОЗ система управления эффективностью работы сотрудников** всегда была «дорожной картой для одностороннего движения», согласно которой начальники выражали свое мнение о подчиненных, а подчиненные при этом не имели возможности представить отзыв о своих начальниках. Поэтому в прошлом мы указывали на необходимость и важность введения всесторонней и справедливой, обеспечивающей круговой охват системы управления эффективностью работы, то есть системы обзора, который должен всесторонне увязываться с групповыми задачами и общим анализом организационной эффективности с опорой на периодические независимые оценки деятельности департаментов и программ ВОЗ и в соответствии с ее общей программой работы. Это в наибольшей степени необходимо именно сейчас, когда, выступив с весьма отчаянной для нас инициативой, наш Генеральный директор объявил нынешний год Международным годом медико-санитарных работников, который ориентирован на формирование более уважительной рабочей среды.
- **Услуги омбудсмена** нужно сделать доступными во всех основных бюро. Мы с удовлетворением отмечаем, что в некоторых регионах теперь есть омбудсмен, но при этом по-прежнему весьма обеспокоены тем, что в ряде регионов функции омбудсмена продолжают исполняться руководящими работниками. Такая ситуация не только провоцирует серьезный конфликт интересов с точки зрения нейтральности, но и создает трудности для сотрудников, действующих в качестве омбудсмена, поскольку выполнение этих функций требует 100% их рабочего времени.

- Мы чрезвычайно признательны Генеральному директору за назначение **стипендий/пособий на проживание для стажеров ВОЗ**, поскольку уже озвучивали соответствующую просьбу в предыдущих заявлениях ассоциаций сотрудников.
- Мы приветствуем усилия нынешней администрации, направленные на обеспечение **гендерного равенства** внутри ВОЗ, и рады отметить, что несколько женщин занимают теперь высокие руководящие должности. Однако для достижения подлинного гендерного равенства среди кадрового состава ВОЗ настоятельно необходимо принять более активные меры на уровне должностей классов Р3-Р6.
- Ранее мы обращались к руководству с просьбой направить ресурсы на **программу по обеспечению здоровья и благополучия персонала и на кампанию** по анализу выводов обследований рисков для здоровья сотрудников, уделяя при этом особое внимание **психическому здоровью** и оказывая поддержку коллегам, проходящим службу в трудных полевых условиях. Мы с удовлетворением отмечаем недавнее создание целевой группы по психическому здоровью и с нетерпением ожидаем рекомендаций этой целевой группы. Повторяя наш предыдущий призыв, мы обращаемся к руководству с настоятельной просьбой обеспечить возобновление деятельности комитетов по вопросам здоровья и благополучия персонала в тех местах, где они не действуют, в том числе в штаб-квартире. Эти комитеты служат важнейшей платформой для обсуждения проблем, касающихся здоровья и благополучия персонала, особенно в нынешней ситуации с COVID-19, из-за которой нам пришлось быстро адаптироваться к совершенно иным условиям работы, в результате чего большинство сотрудников оказались в изоляции.
- Стремясь обеспечить возможности для продвижения по службе для сотрудников всех классов, мы высоко оцениваем недавно введенный реестр должностей класса G6, благодаря чему сотрудники меньших классов категории G получили возможность подавать через реестр заявки на получение должностей класса G6. Как вам известно, в ВОЗ наблюдается некая застойная ситуация, характеризующаяся отсутствием четко установленных маршрутов служебного роста. Сейчас сотрудникам ВОЗ очень трудно получить повышение иным путем, кроме процедуры реклассификации должностей, которая не предназначена для использования с этой целью. Единственный способ, имеющийся в распоряжении сотрудников для продвижения по служебной лестнице на сегодняшний день – это подача заявлений на замещение более высоких должностей. Мы призываем Организацию продолжать поиск более эффективных путей для обеспечения сотрудникам возможностей служебного роста.
- Почти во всех заявлениях мы регулярно касались вопроса о **политике мобильности**. В процессе преобразования мы с радостью отметили создание постоянной целевой группы по вопросам мобильности и приветствовали включение представителей ассоциаций персонала в состав этой группы и их вовлечение в ее деятельность. Хотя многое уже удалось обсудить и согласовать,

мы вновь повторяем, что политика географической мобильности должна включать в себя профессиональный рост, то есть возможности для движения вверх по служебной лестнице, а также обеспечивать создание условий, отвечающих нуждам семей, укрепление гендерного равенства и выдвижение женщин на руководящие должности во всех бюро. Ранее мы обращались с просьбой о создании консультативного совета по вопросам мобильности для рассмотрения особых и исключительных ситуаций сотрудников в процессе развертывания этой политики. Мы вновь подчеркиваем важность вопроса о том, чтобы деятельность такого совета продолжилась за рамками экспериментального этапа. Учитывая наш постоянный диалог с руководством и принимая к сведению заявление Генерального директора о том, что сотрудники не будут перемещаться просто ради их перемещения, мы верим, что нам удастся выработать такую политику, которая устроит как саму Организацию, так и всех ее сотрудников.

- Ассоциации персонала обратились с просьбой о том, чтобы система внутреннего правосудия была в равной степени доступна для всех сотрудников Организации, в том числе в части доступа к юридическим консультациям. Мы с удовлетворением отмечаем, что руководство заменило Апелляционный совет штаб-квартиры Глобальным апелляционным советом, который находится в Будапеште, что обеспечивает его равную доступность для всех сотрудников.
- Мы также высоко оцениваем решение администрации о предоставлении вознаграждения в виде одного выходного дня сотрудникам, которые на 1 сентября 2019 г. проработали в Организации в течение 10 и более лет.
- Ассоциации персонала с удовлетворением отмечают, что вопросы разнообразия и инклюзивности занимают в повестке дня администрации все более видное место. Эти аспекты крайне важны для формирования уважительной рабочей среды и мотивирования всех сотрудников ВОЗ во всем их многообразии на совместное содействие достижению стратегических целей ВОЗ. Мы призываем все регионы активно участвовать в этом процессе и надеемся, что мнение ассоциаций персонала будет учитываться при разработке программы работы в этой области.

7. Генеральный директор признал важную консультативную роль, которую ассоциации персонала играют в вопросах, связанных с кадровой политикой и условиями службы, отметив при этом необходимость эффективной деятельности ассоциаций персонала в конструктивной атмосфере. Хотя ассоциации персонала в штаб-квартире и в ряде регионов отметили растущее стремление руководства и администрации к выстраиванию более прочного и более динамичного консультативного процесса, в других областях прогресс был незначителен или вообще отсутствовал. Чтобы ассоциации персонала могли эффективно взаимодействовать с руководством и администрацией, мы вновь обращаем внимание на необходимость оказывать этим ассоциациям в рамках общеорганизационной политики более мощное содействие, включая выделение их представителям адекватного времени путем их частичного освобождения от служебных обязанностей (высвобожденного времени), чтобы дать им

возможность выполнять свои функции. В некоторых регионах этот вопрос пока не решен.

ВНУТРЕННЕЕ ПРАВОСУДИЕ

8. Задержки в принятии мер по жалобам на предполагаемые нарушения по-прежнему оказывают влияние на рабочую атмосферу для слишком большого числа сотрудников ВОЗ. Поэтому ассоциации персонала приветствуют недавние решения об увеличении объема ресурсов, выделяемых подразделениям ВОЗ по проведению внутренних расследований. Мы надеемся, что эти меры позволят сделать расследования более своевременными и справедливыми. Однако увеличение объема ресурсов – это, возможно, лишь часть решения. Мы ожидаем, что Бюро служб внутреннего контроля выполнит рекомендации, которые оно одобрило в своем докладе Ассамблее здравоохранения за 2018 г. В частности, Бюро служб внутреннего контроля согласилось обеспечить пересмотр и распространение своей политики в области расследований и установить ориентировочные сроки и показатели для мониторинга расследований (см. отчет Внутреннего ревизора за 2018 г., стр. 42, рекомендация № 22). Мы с удовлетворением констатируем, что в рамках новой политики ВОЗ по предупреждению и пресечению злоупотреблений предусмотрены ориентировочные сроки проведения расследований и с нетерпением ожидаем практических наработок в этом направлении. Мы надеемся, что Исполнительный комитет и Независимый консультативный надзорный комитет экспертов (НКНКЭ) будут следить за отчетностью Бюро служб внутреннего контроля о выполнении этих рекомендаций и за улучшением измеримых показателей работы Бюро в области проведения расследований.

9. **Равный доступ к правосудию для всего персонала.** На сегодняшний день многие сотрудники лишены возможности пользоваться своим правом на апелляционную процедуру, поскольку не имеют средств для покрытия судебных издержек. Сотрудники, считающие себя пострадавшими от неправомерных действий Организации, находятся в ущемленном положении по сравнению с самой Организацией с точки зрения средств защиты при рассмотрении их дел. В частности, сотрудники вынуждены расходовать значительные средства из своей заработной платы или сбережений на вознаграждение адвокату. Это происходит даже в случаях, когда у них есть ограниченное страховое покрытие, предоставленное ассоциациями персонала, причем сотрудники в регионах не имеют такого покрытия. Некоторым сотрудникам для оплаты апелляционной процедуры даже приходится прибегать к частному кредиту. Таким образом, в рамках судебного разбирательства сотрудник находится в неравном положении по сравнению с Организацией. Поэтому мы, ассоциации персонала, выступаем за рассмотрение вопроса о создании администрацией фонда обеспечения равного доступа к правосудию для всех сотрудников ВОЗ. Создание такого фонда свидетельствовало бы о стремлении администрации предоставить всем равный доступ к системе внутреннего правосудия и о значении урегулирования трудовых споров, в том числе конфликтов на рабочем месте, для поддержки уровня профессионального здоровья и благополучия сотрудников.

10. Исходя из вышеизложенного, мы обращаемся с просьбой о проведении обзора, пересмотра и преобразования системы внутреннего правосудия, чтобы она могла охватывать следующие аспекты:

- транспарентный глобальный подход к предупреждению споров путем проведения просветительских и учебных мероприятий для сотрудников, руководителей, лидеров и управленческого аппарата;
- справедливый и адекватный доступ к механизму осуществления правосудия для персонала, включая устранение финансовых и иных возможных препятствий для такого доступа;
- распределение ресурсов для уделения приоритетного внимания превентивным мерам и поиску решений в целях снижения расходов на последующие судебные решения и коррекционные меры, уменьшения опасности для здоровья и благополучия сотрудников и смягчения риска для Организации;
- решения по ходатайствам о рассмотрении дела в административном порядке, принимаемые в русле соответствующей политики ВОЗ в сферах этики, равенства, инклюзивности и обеспечения уважительных отношений на рабочем месте;
- обзор порядка подотчетности при принятии решений по ходатайствам об административном рассмотрении дела;
- транспарентность общей системы отчетности о постоянном совершенствовании и сборе данных в области внутреннего правосудия в целом.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

11. Как ведущее учреждение в области общественного здравоохранения, ВОЗ должна подавать всему миру и своим государствам-участникам пример в соблюдении минимальных стандартов по обеспечению медицинского страхования.

12. В течение ряда лет ассоциации персонала выражали озабоченность в связи с проблемой доступа к лечению для всех участников системы медицинского страхования, независимо от их местонахождения. Мы с удовлетворением отмечаем, что наш голос был услышан, и приветствуем начатый 29 января 2021 г. новый пилотный проект по расширению доступа к лечению в Африканском регионе и в регионе Восточного Средиземноморья. Мы будем внимательно следить за реализацией этого проекта в области медицинского страхования персонала, чтобы обеспечивать его соответствие потребностям сотрудников и застрахованных членов их семей. Мы также приветствуем усилия по сокращению сроков компенсации расходов, предпринятые в общеорганизационном масштабе, но при этом отмечаем, что для последовательного соблюдения во всех регионах максимального срока компенсации, составляющего 15 дней, необходимо проделать дополнительную работу.

13. Секретариат программы медицинского страхования сотрудников недавно провел в консультации с ассоциациями персонала обследование степени удовлетворенности персонала, и мы полагаем, что, поскольку примерно 84% респондентов указали, что они в целом удовлетворены или весьма удовлетворены системой медицинского страхования сотрудников, это свидетельствует о результатах мер по совершенствованию, принятых в последние годы совместно с различными ассоциациями персонала. Однако наряду с этим в ходе обследования был выявлен ряд озабоченностей, и мы просим уделить в 2021 г. приоритетное внимание их устранению, обеспечивая внедрение общей системы электронного учета и новой процедуры авансовых выплат, чтобы поддерживать стабильный уровень глобального обслуживания и оказывать участникам с низкими доходами дальнейшее содействие в их доступе к лечению.

14. Кроме того, мы с удовлетворением отмечаем, что в 2020 г. программа медицинского страхования сотрудников поддерживала более тесные контакты со своими участниками, и просим продолжать эту практику, поскольку сейчас сотрудникам более чем когда-либо необходимо сознавать, что у них есть поддержка со стороны программы их медицинского страхования.

15. В заключение мы, сотрудники ВОЗ, признаем и высоко ценим доверие, оказываемое нам нашими руководящими органами, и вновь заявляем о своей решимости продолжать усилия по выполнению мандатов, возложенных вами на Организацию, и по достижению целей Организации. Благодарим вас за вашу поддержку и поощрение и надеемся на дальнейшее содействие и руководство со стороны Исполнительного комитета. Со своей стороны мы, как верные гражданские служащие, подтверждаем нашу преданность интересам государств-членов и обеспечению здоровья их населения.

= = =