



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Настоящее заявление представляется Исполнительному комитету от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, которые представляют голос более 9000 штатных сотрудников системы Организации Объединенных Наций. В настоящем заявлении будут отмечены сферы, вызывающие беспокойство, а также прогресс, достигнутый за последние годы в решении вопросов, которые ранее были доведены до сведения Исполкома.

2. Мы, ассоциации персонала, ценим усилия, прилагаемые Генеральным директором и высшим руководством и направленные на формирование здоровых взаимоотношений между руководством и сотрудниками. Обязательство Генерального директора по проведению регулярных встреч с представителями персонала и активному взаимодействию с нами свидетельствует о его готовности вырабатывать решения, приносящие пользу Организации и ее сотрудникам как в ближайшей, так и в средне- и долгосрочной перспективе.

3. 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 духе сотрудничества и признании позитивной роли ассоциаций персонала в разработке политики внутри Организации, но и является эффективным средством, позволяющим прислушиваться к мнению персонала в целом, что в настоящее время так необходимо. Нам радостно сознавать, что в консультативном процессе, объединяющем сотрудников и руководство, произошли эти системные улучшения. Настоятельно необходимо, чтобы аналогичный дух активного партнерства охватил каждое бюро ВОЗ.

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

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

5. В нашем последнем заявлении Исполнительному комитету мы обратились с просьбой обеспечить равный доступ всех сотрудников Организации к системе внутреннего правосудия, в том числе посредством устранения финансовых и прочих

потенциальных барьеров. 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 штатных сотрудников. Теперь мы призываем выделять системе внутреннего правосудия больше ресурсов для обеспечения ее эффективного и результативного функционирования.

МОБИЛЬНОСТЬ

6. Мы хотели бы отслеживать ход реализации политики кадровой мобильности в целом и, в частности, просим доводить до сведения персонала выводы, обновленную информацию и отзывы по итогам моделирования мобильности. Кроме того, мы хотели бы разъяснений относительно вероятности понижения уровня должностей персонала в результате реализации политики мобильности.

7. Мы также хотели бы видеть в политике мобильности инструмент, благодаря которому члены персонала получают возможность подавать свои кандидатуры на более высокие должности, если они соответствуют квалификационным требованиям.

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ И ОБЯЗАННОСТЬ ЗАБОТИТЬСЯ О ПЕРСОНАЛЕ

8. Мы не можем не подчеркнуть еще раз, что обязанность заботиться о персонале и о его психическом здоровье – важнейшая задача для любой организации. В нашем понимании, мер, принимаемых в этом отношении, сегодня недостаточно. Отмечаются трудности с привлечением психологов, особенно на страновом и региональном уровнях. В штаб-квартире ВОЗ работает всего несколько таких специалистов. В настоящее время человечество сталкивается с агрессивной пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19), которая сопровождается введением локдаунов и создает сильное чувство неуверенности в завтрашнем дне. Поэтому сейчас, как никогда прежде, обязанность заботиться о персонале должна в первую очередь выражаться в принятии мер по охране психического, психологического и эмоционального благополучия сотрудников.

9. Мы можем и обязаны принимать более эффективные меры в сфере охраны психического здоровья членов персонала, которые сталкиваются сейчас или сталкивались в прошлом с проблемами, связанными с притеснениями. Нам необходимо вкладывать больше средств в заботу о персонале и оказание сотрудникам поддержки в сфере охраны психического здоровья и принять необходимые конкретные меры для наращивания штата сотрудников ВОЗ, занимающихся вопросами охраны психического здоровья, в большинстве, если не во всех бюро, в том числе посредством назначения специализированных сотрудников для предоставления членам персонала психологических консультаций или привлечения для этой цели структур, оказывающих услуги в сфере охраны психического здоровья. Мы обязаны придерживаться всестороннего подхода к вопросам охраны психического здоровья, в рамках которого учитывается все многообразие факторов.

10. Нам также необходимо принять меры по обеспечению полной конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни в отношении сотрудников, обращающихся за помощью в сфере охраны психического здоровья. Это крайне важно,

учитывая стигматизацию и дискриминацию, связанные с вопросами психического здоровья в целом.

11. Аналогичным образом, следует решить вопросы, касающиеся того, какая медицинская информация сотрудников может предоставляться службе кадровых ресурсов и в каком порядке, с тем чтобы обеспечить оказание персоналу адекватной медицинской поддержки в соответствии с обязанностью заботы о персонале и правами персонала, гарантируя в необходимых случаях конфиденциальность медицинской информации.

ВОЗВРАЩЕНИЕ К РАБОТЕ В ПОМЕЩЕНИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ

12. В рамках текущего процесса формулирования рекомендаций относительно возвращения к работе в помещениях Организации и определения графика этого перехода и соответствующих критериев необходимо учитывать результаты оценки национальной и региональной эпидемиологической обстановки. Однако в ряде регионов во многих странах такие оценки эпидемиологической обстановки не проводились. Кроме того, глобальные ассоциации персонала не имеют доступа к стандартным операционным процедурам или методологии, которые используются для проведения таких оценок. Насколько нам известно, эти оценки основываются на данных о числе случаев заболевания в каждой стране, однако не все страны публикуют прозрачные, точные и актуальные данные. Более того, доступ к вакцинам COVID-19 в странах Юга остается крайне ограниченным.

13. Мы также неоднократно были свидетелями использования представителями руководства выражения «возвращение к работе». С нашей точки зрения, подобные выражения звучат как имеющие отрицательную коннотацию и их использование обесценивает усилия персонала, который работал и работает из дома, причем иногда даже в ущерб собственному благополучию. Мы призываем руководство использовать более тактичные и уважительные выражения по отношению к сотрудникам, которые во всем мире неустанно работают в удаленном режиме в новых и сложных условиях пандемии и связанных с ней локдаунов и вынуждены выполнять свои обязанности в контексте сложных личных и семейных ситуаций.

14. Мы также настоятельно призываем региональные и страновые бюро, которые еще официально не перешли на гибкий режим работы, сделать это, а тем временем позволить сотрудникам продолжать работать из дома или не по месту службы сообразно необходимости.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

15. Мы призываем ВОЗ в качестве лидера в области общественного здравоохранения продемонстрировать всему миру пример того, какими должны быть минимальные стандарты в области медицинского страхования. Мы неоднократно призывали к обеспечению доступа к медицинскому обслуживанию для всех участников системы медицинского страхования персонала (включая медицинское страхование после выхода

на пенсию) независимо от места их нахождения, с тем чтобы обеспечить физическую и ценовую доступность качественного медицинского обслуживания для всех.

16. Мы рады сообщить, что в январе 2021 г. началась реализация пилотного проекта по улучшению доступа персонала к медицинскому обслуживанию в Африканском регионе и Регионе Восточного Средиземноморья. Коллеги из службы медицинского страхования сотрудников довели до нашего сведения, что в рамках этого пилотного проекта в небольшой группе стран будет обеспечиваться амбулаторное медицинское обслуживание персонала и что в 2022 г. доступ к такому обслуживанию планируется расширить с охватом всех стран этих регионов. В Глобальном надзорном комитете службы медицинского страхования сотрудников теперь более широко представлены региональные комитеты персонала, и это достижение в сочетании с проводимыми раз в два месяца совещаниями между представителями секретариата службы медицинского страхования и сотрудниками дает положительные результаты. В прошлом году мы просили создать глобальную систему приема и рассмотрения электронных запросов для повышения качества обслуживания участников системы медицинского страхования и согласованности ответов на запросы в разных регионах, и мы были проинформированы о том, что такая система будет внедрена до конца текущего года. Мы также просили обеспечить своевременную обработку запросов на возмещение расходов и своевременное совершение выплат по этим запросам и с удовлетворением отмечаем значительные улучшения в этой области. За последние 12 месяцев мы отметили множество других позитивных изменений, и, по нашей информации, в 2022 и 2023 гг. их ожидается еще больше. Мы будем продолжать следить за ходом этой работы и тесно сотрудничать со службой медицинского страхования сотрудников, с тем чтобы заявлять нашу позицию, а также, что еще важнее, для того, чтобы система медицинского страхования персонала непрерывно развивалась и совершенствовалась.

17. Также особого внимания заслуживает то обстоятельство, что пандемия COVID-19 негативно сказалась на финансовом положении сотрудников и их способности покрывать медицинские расходы, особенно в случае необходимости внесения авансовых платежей. Мы призываем к продолжению переговоров со службой медицинского страхования сотрудников для изучения возможностей и путей создания более гибких и доступных механизмов оплаты медицинских расходов, таких как установление предельного размера авансовых платежей, совершаемых сотрудниками, на уровне 20% от суммы выставленных счетов.

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ И ПОДДЕРЖКА

18. Важнейшим условием достижения глобальных целей в области здравоохранения является наличие компетентных и динамичных трудовых ресурсов здравоохранения. Для эффективного ответа на сегодняшние вызовы и подготовки к вызовам завтрашнего дня нам необходимо инвестировать значительные средства в нашу молодежь. Поэтому мы приветствуем решение, согласно которому программа стажировок ВОЗ отныне будет выплачивать стажерам денежное пособие, в результате чего финансовое положение больше не будет препятствием для участия в этой программе. Мы также приветствуем стремление к обеспечению многообразия участников этой программы.

19. Мы также призываем разработать стандартизированный и единый механизм, который проложит для наших организаций путь к устойчивому и персонализированному карьерному росту и развитию стажеров, консультантов и сотрудников всех уровней, особенно тех, кто находится на начальных уровнях карьерной лестницы. Мы ждем политики, ориентированной на управление и обмен знаниями, развитие института наставничества, гибкое и адаптированное к индивидуальным потребностям обучение навыкам, а также ознакомление с различными областями деятельности.

= = =