



## **Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ**

1. Сотрудники Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) глубоко привержены делу выполнения миссии ВОЗ, в том числе реализации видения Тринадцатой и последующих общих программ работы ВОЗ и достижения связанных со здоровьем целей в области устойчивого развития. Их обязанности охватывают самые различные виды деятельности, предусмотренные Уставом Организации, такие как установление норм и стандартов, предоставление рекомендаций по вопросам политики и координация операций на местах и в условиях чрезвычайных ситуаций.

2. Чтобы эффективно решать сложные задачи и многочисленные личные и профессиональные проблемы, возникающие в ходе работы, наши сотрудники нуждаются в поддержке со стороны Организации, которая позволяла бы им ощущать уверенность в стабильности своих профессиональных перспектив и дальнейшей карьеры.

3. Сотрудники высоко оценивают различные инициативы, направленные на укрепление этого ощущения востребованности, сопричастности и поддержки. В качестве примеров можно привести недавно утвержденную образцовую политику в области предоставления отпуска по уходу за ребенком, гибкий режим удаленной работы, создание совместных рабочих групп с участием представителей руководства, в частности начатую недавно Программу по формированию уважительных отношений на рабочем месте, способствующую воспитанию атмосферы чуткости, многообразия, инклюзивности, сплоченности и взаимного уважения, а также другие направления деятельности по охране психического здоровья и благополучия, включая создание Центра инноваций «Опережать, вовлекать, ускорять и преобразовывать» (LEAD), и это лишь некоторые примеры.

4. Важно подчеркнуть, что за прошедшие годы государства-члены ввели в действие целый ряд мер, которые имели существенные последствия для условий труда. Уже реализованы или планируются следующие изменения:

- все новые контракты являются ограниченными по времени;
- произведены сокращения льгот и пособий;
- вопреки первоначальной рекомендации о применении избирательного подхода к мобильности обсуждается вопрос о введении обязательной политики в отношении мобильности персонала;

- круг служебных обязанностей сотрудников был дополнен целым рядом новых обширных функций, при этом несмотря на увеличение численности персонала многие должности в рамках основных направлений деятельности остаются вакантными;
- возросшие административные требования отнимают значительное количество времени, отвлекая внимание от достижения ощутимых результатов;
- принципы, установленные Комиссией по международной гражданской службе и определяющие методологию расчета корректиров по месту службы и вознаграждения местного персонала в местах службы по всему миру, в настоящее время ограничивают возможности для привлечения и удержания квалифицированных специалистов.

5. Мы хотели бы еще раз высказать обеспокоенность трудностями, с которыми сталкиваются, в частности, сотрудники, привлекаемые на местной основе для работы в местах службы, для которых заработная плата устанавливается в местной валюте на фоне крайне высоких темпов инфляции, например в Египте, Ливане, Пакистане, Сирийской Арабской Республике и Тунисе.

6. Подобные изменения условий труда, в том числе применение более краткосрочных контрактов, более частая ротация персонала и рост рабочей нагрузки на фоне нехватки кадровых ресурсов, в период, когда введение модели устойчивого финансирования еще только ожидается, создают стрессогенную атмосферу, порождающую указанные ниже последствия.

- Некоторые сотрудники опасаются заявлять о своих проблемах или выражать свое истинное мнение о действиях руководства и поведении коллег на рабочем месте.
- Нехватка ресурсов, необходимых для поддержания максимально высоких стандартов и эффективности, а также необходимость уделять значительную долю рабочего времени выполнению административных задач и требований по отчетности, объем которых можно существенно оптимизировать и сократить путем уменьшения числа обязательных утверждений и разрешений, снижают удовлетворенность работой и моральный настрой сотрудников.
- Отсутствие предсказуемости в средне- и долгосрочной перспективе мешает планировать проекты и обеспечивать их необходимыми ресурсами.
- Высока текучесть кадров, приводящая к утрате институциональных знаний и увеличению расходов на адаптацию новых сотрудников.
- Стресс, который испытывают сотрудники, ограничивает их способность справляться с трудностями, с течением времени подтачивает здоровье и негативно влияет на атмосферу сотрудничества и товарищества среди коллег.

7. Такие условия в конечном итоге сказываются на моральном духе коллектива и гарантиях занятости, мешая сотрудникам, особенно имеющим семьи, четко планировать свои жизненные перспективы и вносить значимый вклад в работу.

## **ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ МОБИЛЬНОСТИ**

8. Существующая политика в отношении мобильности персонала сопряжена с рядом рисков и при отсутствии надлежащей избирательности чревата, в частности, утратой институциональных и специализированных знаний, перебоями в реализации текущих проектов и инициатив и снижением эффективности вследствие перевода ключевых профильных специалистов в другие места службы по ротации. Некоторые организации, в частности МАИР и МВЦ, Рамочная конвенция ВОЗ по борьбе против табака и Специальная программа по научным исследованиям и подготовке специалистов в области тропических болезней, были априори освобождены от требований обязательной мобильности, а ПАОЗ применяет на региональном уровне работоспособную модель, сочетающую подлежащие ротации типовые должности и фиксированные должности специалистов. Такой подход, однако, не нашел применения в остальных подразделениях Организации.

9. Кроме того, существующая политика в отношении мобильности страдает отсутствием столь необходимой сотрудникам четкости и транспарентности. Упоминается о возможности оказания поддержки сотрудникам при обустройстве на новом месте, однако при этом не установлено критериев обращения за такой помощью. Сотрудники имеют право отказаться от перевода, однако уважительные причины для такого отказа по-прежнему сформулированы нечетко.

10. Необходимо признать, что реализация данной политики требует значительных финансовых и кадровых ресурсов. Ассоциация персонала с 2014 г. обращает внимание на такие аспекты, как неустойчивость данной политики с учетом специализации сотрудников в сочетании с продолжительностью работы в местах службы. Организация так и не утвердила типовые описания должностных обязанностей для подразделений по всему миру; в некоторых случаях сотрудникам, занятым в узкоспециальных областях, невозможно подобрать эквивалентные должности на новом месте, а иногда либо такие должности имеют более высокий класс, не позволяя им претендовать на них. Наконец, важно принимать во внимание потенциальные последствия перевода персонала в другие места службы для текущих проектов, которые находятся в процессе осуществления.

11. Самое важное обстоятельство заключается в том, что данная политика не учитывает рекомендацию, вынесенную в 2022 г. Глобальным советом персонала/руководства (ГСРП), согласно которой мобильность должна иметь избирательный, а не обязательный характер, при этом отсутствуют многие критерии ее осуществления, в частности касающиеся подбора сотрудников на должности.

## **КОРРЕКТИВЫ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ**

12. Продолжают возникать проблемы, связанные с решениями Комиссии по международной гражданской службе, в частности реализованным недавно без каких-либо пояснений сокращением на 9,8% корректива по месту службы в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья. Следует отметить, что снижение корректива на 10% потребовало бы проведения обследования стоимости жизни; в данном случае этого не произошло. Более того, перед уменьшением корректива, которое было отражено в платежных ведомостях в марте 2023 г., сотрудники не получили никакого уведомления ни от Комиссии по международной гражданской службе, ни от самой Организации. Сотрудники, принимающие решение работать за пределами мест службы, относящихся к штаб-квартире, в интересах более эффективного выполнения стоящих перед нами задач, не должны страдать за свои благородные намерения, лишаясь в результате 10% своей заработной платы. Сотрудники, нанимаемые нами на международной основе, имеют обязательства не только перед принимающими странами, но и перед странами своего происхождения, которые также подвержены высоким темпам инфляции.

## **ПРОГРАММА ПО ФОРМИРОВАНИЮ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

13. Создание Программы по формированию уважительных отношений на рабочем месте в соответствии с решениями, принятыми 152-й сессией Исполнительного комитета, проходившей с 30 января по 7 февраля 2023 г., стала прямым следствием принятого в 2022 г. решения Глобального совета персонала/руководства о преобразовании Инициативы по формированию уважительных отношений на рабочем месте в программу. Ассоциация персонала Региона Восточного Средиземноморья сыграла решающую роль во включении этого решения в повестку дня, действуя через Глобальную административную канцелярию, в состав которой входят председатели и заместители председателя ассоциаций персонала штаб-квартиры ВОЗ, Регионального бюро для стран Африки, Регионального бюро для стран Америки/ПАОЗ, Регионального бюро для стран Юго-Восточной Азии, Европейского регионального бюро, Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья и Регионального бюро для стран Западной части Тихого океана, а также Глобального центра обслуживания, ЮНЭЙДС и МАИР, в результате чего решение было единогласно одобрено Глобальным советом персонала/руководства в 2022 г.

14. Рабочая группа по формированию уважительных отношений на рабочем месте Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья, включающая представителей Ассоциации персонала Региона Восточного Средиземноморья, бюро омбудсмена, консультанта персонала, Отдела международного административного права при штаб-квартире и Управления административно-финансового обеспечения, провела курс по обучению координаторов методам совместного формирования уважительной обстановки на рабочих местах и продвижения ценностей ВОЗ.

15. В трехдневном учебном курсе, посвященном совместной работе по созданию атмосферы уважения в коллективе, уважительному общению на рабочем месте на принципах повышенной эмоциональной чуткости и повышению стрессоустойчивости для формирования навыков личной и профессиональной эффективности, приняли участие представители 17 страновых бюро.

16. Данный экспериментальный учебный курс проводился в ВОЗ впервые и будет использоваться в качестве модели во всех регионах.

### **СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ**

17. Мы с удовлетворением отмечаем активную работу и прогресс, достигнутый в области борьбы с сексуальной эксплуатацией, насилием и домогательствами. Вместе с тем мы по-прежнему сомневаемся в достаточной надежности системы, находящейся в ведении Бюро служб внутреннего надзора, а также в том, что наши сотрудники достаточно доверяют этой системе, чтобы участвовать в ее работе. Складывается впечатление, что громкие дела рассматриваются в ускоренном режиме, а остальные дела рассматриваются годами без вынесения решений. Это опять-таки имеет негативные последствия для сотрудников, как пострадавших от нарушений, так и обвиняемых в их совершении.

### **СИСТЕМА КОНТРАКТОВ**

18. В течение ряда лет нам обещали начать реформу системы контрактов, однако ее признаков до сих пор не наблюдается. Следует подчеркнуть, что реформа кадровых ресурсов 2007 г. предусматривала выполнение основных функций штатными сотрудниками, однако нехватка кадров по-прежнему восполняется за счет временных и консультативных контрактов, которые в некоторых случаях продлеваются годами.

19. Мы признаем усилия и ценную роль Целевой группы по типам контрактов, которая в течение двух лет готовила рекомендации, позволяющие улучшить практику использования различных типов контрактов в Организации, и просим как можно скорее опубликовать ее доклад.

20. Нам настоятельно необходимо устранить такие коренные причины, влияющие на выбор типов контрактов, как негибкая структура финансирования, ограничения на численность персонала и организационная культура.

21. Основные функции персонала должны осуществляться штатными сотрудниками, для чего необходимо создать соответствующие механизмы, не прибегая к заполнению пробелов временными контрактами или услугами консультантов.

22. Мы также хотели бы подчеркнуть, что для обеспечения мобильности и карьерного продвижения персонала важно принимать на работу сотрудников на основании типовых описаний должностных обязанностей.

23. Наконец, мы по-прежнему наблюдаем отсутствие единообразия и транспарентности при осуществлении процедур найма. Чтобы кандидат, выбранный руководителем, принимающим решение о найме, успешно прошел конкурсный отбор, составляются короткие списки кандидатов, что противоречит самой цели данной процедуры.

24. Нынешняя практика напрямую сказывается на психическом здоровье и общем благополучии наших сотрудников.

### **МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ**

25. Мы вновь повторяем нашу просьбу о том, чтобы дополнительно изыскать возможности для выдачи участникам схемы медицинского страхования сотрудников широко признаваемой карточки страхования, позволяющей сотрудникам оплачивать авансом только 20% расходов, а не всю сумму, поскольку это наносит ущерб финансовому положению некоторых участников, а именно тех, кто имеет относительно низкий доход и зачастую не может оплачивать свои счета на 100%. Мы хотели бы, чтобы эта просьба, с которой мы обращаемся уже несколько лет подряд, была принята во внимание, с тем чтобы участники не оказывались в затруднительном положении, особенно в таких регионах, как Регион Восточного Средиземноморья.

### **ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ВЗНОСЫ**

26. Комитет персонала приветствует решение Всемирной ассамблеи здравоохранения содействовать обеспечению устойчивого финансирования, которое, как мы надеемся, положительно скажется на удержании наших сотрудников. Мы призываем государства-члены продолжать твердый курс на выполнение своих обязательств, особенно в счете отмеченного выше расширения направлений работы. Это имеет важное значение как для благополучия персонала, так и для достижения ощутимых результатов в работе.

27. Подводя итог, можно сказать, что деятельность Организации в существенной степени зависит от ее сотрудников, а государства-члены ожидают от нее ощутимых результатов. Убедительно просим вас создать нам возможности для эффективного выполнения наших обязанностей и тщательно проанализировать последствия указанных выше решений и проблем.

= = =