



## **Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ**

1. Мы, сотрудники Глобальной административной канцелярии ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, продолжаем тесно взаимодействовать с высшим руководством наших организаций во всем мире и высоко ценим наше плодотворное сотрудничество в рамках Глобального совета персонала/руководства.
2. Настоящее заявление представляется Исполнительному комитету коллективно от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, представляющих интересы более 10 000 сотрудников по всему миру, глубоко приверженных 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.
3. 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.
4. 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, политику в отношении гибкого режима 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.
5. Важно подчеркнуть, что за прошедшие годы государства-члены поручили ввести в действие целый ряд мер, которые имели существенные последствия для условий труда. Уже реализованы или планируются указанные ниже изменения.

- Все новые контракты являются ограниченными по времени. Постоянные контракты больше не заключаются. Это негативно сказывается на гарантиях занятости.
- В соответствии с рекомендациями Комиссии по международной гражданской службе и несмотря на тревожно высокие темпы инфляции существенно сокращено или приостановлено предоставление льгот и пособий персоналу.
- Вопреки первоначальной рекомендации о применении избирательного подхода к мобильности обсуждается вопрос о введении обязательной политики в отношении мобильности персонала.
- По утверждениям сотрудников, организационные изменения и пересмотры функциональных обязанностей осуществляются в отсутствие надлежащих механизмов упорядоченного проведения консультаций и коммуникации и обеспечения транспарентности, что создает впечатление несправедливости и пренебрежения нормами и правилами.
- Во многих случаях круг служебных обязанностей сотрудников был дополнен целым рядом новых обширных функций, при этом увеличилось количество областей работы Организации; при этом несмотря на увеличение численности персонала многие должности в рамках основных направлений деятельности остаются вакантными.
- Мы приветствуем меры, принятые в целях повышения эффективности ряда внутренних процессов, особенно в штаб-квартире. Постоянное стремление Генерального директора регулярно встречаться с представителями персонала и активно взаимодействовать с нами свидетельствует о его готовности изыскивать решения, которые выгодны как Организации, так и ее сотрудникам. Вместе с тем остающиеся в силе во многих подразделениях Организации административные требования по-прежнему отнимают значительное количество времени, ограничивая нашу способность добиваться ощутимых результатов.
- Принципы, установленные Комиссией по международной гражданской службе и определяющие методологию расчета коррективов по месту службы и вознаграждения местного персонала в местах службы по всему миру, в настоящее время ограничивают возможности для привлечения и удержания квалифицированных специалистов. Мы обеспокоены решением Комиссии по международной гражданской службе: (а) провести обследования за период 2020–2022 гг., когда введение режима самоизоляции по всему миру привело к сокращению и искажению динамики расходов и потребления; и (b) принять меры по результатам таких обследований невзирая на высокие темпы инфляции в мире.

6. 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, а также в странах других регионов.

7. 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.
- Существует риск утраты институциональных знаний и увеличения 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.

8. 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**

9. Сотрудники высоко оценивают инициативы, начатые для того, чтобы дать сотрудникам получить представление о самых различных областях деятельности ВОЗ и позволяющие им участвовать в работе на всех уровнях, в различных условиях и различных странах.

10. Существующий проект политики в отношении мобильности персонала сопряжен с рядом рисков и при отсутствии надлежащей избирательности чреват, 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.

11. Кроме того, предлагаемая в настоящее время 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.

12. 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.

13. Самое важное обстоятельство заключается в том, что текущий проект политики не учитывает всех рекомендаций, вынесенных в 2022 г. Глобальным советом персонала/руководств, согласно которым мобильность должна иметь избирательный, а не обязательный характер, при этом в настоящее время отсутствуют многие критерии ее осуществления, в частности касающиеся подбора сотрудников на должности.

## **КОРРЕКТИВЫ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ**

14. Продолжают возникать проблемы, связанные с решениями Комиссии по международной гражданской службе, в частности недавним сокращением на 9,8% корректива по месту службы в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья, которое было реализовано без представления каких-либо обоснований сотрудникам. Следует отметить, что снижение корректива на 10% потребовало бы проведения обследования стоимости жизни; в данном случае этого произошло. Хотя Комиссия по международной гражданской службе представила некоторые пояснения на этот счет, перед уменьшением корректива, которое было отражено в платежных ведомостях в марте 2023 г., сотрудники не получили никакого уведомления ни от Комиссии, 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**

15. 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., стало прямым следствием принятого в 2022 г. решения Глобального совета персонала/руководства о преобразовании Инициативы по формированию уважительных отношений на рабочем месте в программу.

16. С точки зрения ассоциаций персонала, уважительные отношения на рабочем месте – это отношения, при которых сотрудники чувствуют, что их права защищаются, ощущают свою причастность общему делу и пользуются справедливым обращением, а существующая организационная культура способствует расширению прав и возможностей, сотрудничеству и уважению многообразия. Мы считаем, что институционализация Программы по формированию уважительных отношений на рабочем месте с учетом всей соответствующей политики и инициатив по таким вопросам, как многообразие, равноправие и инклюзивность, культура трудовых отношений, предупреждение и пресечение сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, предупреждение и пресечение оскорбительного поведения и реформирование системы внутреннего правосудия, имеет большой потенциал положительного воздействия на здоровье и благополучие сотрудников.

17. 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.

18. Рабочая группа по формированию уважительных отношений на рабочем месте Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья, в составе которой представлены Ассоциация персонала Региона Восточного Средиземноморья, Бюро омбудсмена, консультант персонала, координатор по кадровой политике и Отдел внутреннего правосудия при штаб-квартире, а также Управление административно-финансового обеспечения, провела курс по обучению координаторов методам совместного формирования уважительной обстановки на рабочих местах и продвижения ценностей ВОЗ.

19. 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.

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

## **СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ**

21. Мы приветствуем и поддерживаем активную работу и прогресс, достигнутый в области борьбы с сексуальной эксплуатацией, насилием и домогательствами. ВОЗ создала при Канцелярии Генерального директора Департамент по предупреждению и пресечению проступков сексуального характера, в задачи которого входит поиск новых методов реагирования на такие случаи и рассмотрения дел, и взяла на себя обязательство соблюдать сроки вынесения по ним окончательных решений. Мы просим продолжать эту работу и твердо намерены следовать принципу нулевой терпимости в вопросах предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств.

22. В этой области, однако, еще многое предстоит сделать. В рамках системы, находящейся в ведении Бюро служб внутреннего контроля, все еще необходимо ускорить рассмотрение дел в отношении сотрудников. Нам требуется более стабильная и более надежная система внутреннего правосудия, неизменно обеспечивающая приоритетное рассмотрение каждого дела. Задержка в отправлении правосудия равносильна отказу в правосудии. Рассмотрение дел иногда продолжается годами, в течение которых сотрудники остаются в административном отпуске, что дорого обходится Организации. Это опять-таки имеет негативные последствия для здоровья и благополучия сотрудников, как пострадавших от нарушений, так и обвиняемых в их совершении.

## **СИСТЕМА КОНТРАКТОВ**

23. Общая цель преобразований в ВОЗ состояла в том, чтобы привести Организацию в соответствие с современными реалиями и обеспечить слаженность работы, позволяющую добиваться ощутимых в состоянии здоровья людей, включая сотрудников, на уровне стран. В течение ряда лет сотрудникам обещали начать реформу системы контрактов. 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.

24. Реформа кадровых ресурсов предусматривала выполнение основных функций штатными сотрудниками. Вместе с тем нехватка кадров восполняется за счет временных и консультативных контрактов, которые в нарушение провозглашенной политики иногда продлеваются годами. Эта проблема может быть решена только при наличии устойчивого финансирования.

25. Нам настоятельно необходимо устранить такие коренные причины, влияющие на выбор типов контрактов, как негибкая структура финансирования, ограничения на численность персонала и организационная культура.
26. Мы также хотели бы подчеркнуть, что для обеспечения мобильности и карьерного продвижения персонала важно принимать на работу сотрудников на основании типовых описаний должностных обязанностей.
27. Наконец, мы по-прежнему сталкиваемся с проблемами, касающимися обеспечения единообразия и транспарентности процедур найма. Необходимо пристально следить за тем, чтобы процедура конкурсного отбора кандидатов продолжала соответствовать своей цели.
28. Нынешняя практика напрямую сказывается на психическом здоровье и общем благополучии наших сотрудников.
29. Для устранения коренных причин нынешней ситуации с контрактами необходимо обеспечить предсказуемое и гибкое финансирование Организации в долгосрочной перспективе.

### **МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ**

30. 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**

31. Комитет персонала приветствует решение Всемирной ассамблеи здравоохранения содействовать обеспечению устойчивого финансирования, которое, как мы надеемся, положительно скажется на удержании наших сотрудников. Призываем государства-члены продолжать твердый курс на выполнение своих обязательств, особенно в свете отмеченного выше расширения направлений работы. Это имеет важное значение как для благополучия персонала, так и для достижения ощутимых результатов в работе.
32. 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.

= = =