



## Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Настоящее заявление представляется Исполнительному комитету коллективно от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС. Мы хотели бы воспользоваться этой возможностью, чтобы подтвердить приверженность и преданность сотрудников, которых мы представляем, выполнению миссии ВОЗ, изложенной в ее Уставе, а также мандатов государств-членов по осуществлению следующей общей программы работы и достижению связанных с охраной здоровья Целей в области устойчивого развития. В этом контексте мы признаем, что увеличение обязательных взносов знаменует собой радикальный сдвиг, прокладывая путь к более устойчивому финансированию Организации. Сотрудники играют ключевую роль, поддерживая работу ВОЗ на страновом уровне и достижение результатов на глобальном и региональном уровнях.
2. Признавая, что в настоящее время мир сталкивается с возникающими и вновь появляющимися заболеваниями и что наши страны стоят перед глобальными, региональными и национальными вызовами и угрозами, мы в эти трудные времена хотели бы выразить нашу солидарность с государствами-членами и их национальными людскими ресурсами в секторе здравоохранения.
3. Мы также хотели бы воспользоваться моментом, чтобы упомянуть всех сотрудников Организации Объединенных Наций, которые погибли в местах службы в зонах конфликтов; только в 2023 г. погибло около 134 сотрудников Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>. Рост насилия, подпитываемый гражданскими беспорядками, организованной преступностью и геополитическими конфликтами, негативно сказывается на сообществах по всему миру и на глобальных усилиях по миростроительству<sup>2</sup>.
4. Мы хотели бы выразить признание всем сотрудникам системы Организации Объединенных Наций и работникам здравоохранения, работающим в зонах конфликтов.
5. Мы признаем уникальную роль, которую сотрудники играют в достижении международных целей в области развития. Будучи международными гражданскими служащими, члены нашей Организации работают в особых и уникальных условиях,

---

<sup>1</sup> <https://news.un.org/en/story/2023/11/1143512>.

<sup>2</sup> Источник: <https://www.who.int/emergencies/situations/conflict-in-Israel-and-oPt> (по состоянию на 21 ноября 2023 г.).

связанных с их ролями и обязанностями в различных функциях и местах службы, которые требуют особой кадровой политики и правил, учитывающих их конкретные условия работы, в соответствии с принципами Комиссии по международной гражданской службе и организационной культурой.

6. Рабочие отношения между ассоциациями персонала и руководством ВОЗ основываются на сотрудничестве и взаимном интересе и имеют целью сделать Организацию местом работы, свободным от домогательств, инклюзивным, характеризующимся уважительным отношением и разнообразием, а также способствующим достижению баланса между работой и личной жизнью, демонстрирующим активное чувство солидарности с нуждающимися государствами-членами и нуждающимися группами населения.

7. Как представители персонала мы принимаем участие открыто и на добровольной основе. Мы ведем диалог в рамках форума Глобального совета персонала/руководства, а также с нашими соответствующими региональными директорами и руководством ВОЗ. Кроме того, неизменное стремление Генерального директора регулярно встречаться с представителями персонала и взаимодействовать с ними свидетельствует о его готовности изыскивать решения, которые выгодны как Организации, так и ее сотрудникам.

8. Ассоциации персонала выражают признательность руководству ВОЗ за различные инициативы, направленные на повышение эффективности, транспарентности и подотчетности, в том числе внедрение системы управления деятельностью; создание Программы по формированию уважительных отношений на рабочем месте для поощрения доброго отношения, разнообразия, равенства, инклюзивности, сплоченности и взаимного уважения; другие мероприятия, связанные с психическим здоровьем и благополучием; а также недавнее учреждение Комитета по транспарентности и справедливости (Mobility TFC) в рамках Глобальной программы географической мобильности.

9. В этом заявлении мы хотели бы акцентировать внимание на следующих вопросах:

- прозрачные методологии вознаграждения персонала и классификации мест службы;
- внутренняя система правосудия;
- возможности для профессионального роста;
- мобильность персонала;
- забота о благополучии персонала.

## ПРОЗРАЧНЫЕ МЕТОДОЛОГИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И КЛАССИФИКАЦИИ МЕСТ СЛУЖБЫ

10. Условия нашего труда как международных гражданских служащих регулируются в соответствии с принципами, установленными Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), которые направляют методологию и процессы определения окладов, надбавок и классификации мест службы по степени трудности условий, а также другие условия найма. Работа КМГС является сложной, длительной и не способствует взаимопониманию и, следовательно, транспарентности в применении этих методологий.

11. Такая ситуация ограничивает возможности Организации считаться одним из наиболее конкурентоспособных работодателей для международных сотрудников категории специалистов и персонала, набираемого на местной основе. Текущая система и методы, используемые для определения коррективов по месту службы и вознаграждения местного персонала в местах службы, создают серьезные проблемы, особенно в отношении достижения результатов. Большинство учреждений Организации Объединенных Наций и, в частности, специализированных учреждений, таких как ВОЗ, работа в которых требует весьма специфических компетенций и навыков, сталкиваются с трудностями при привлечении персонала на основе текущего пакета вознаграждения. В то же время государства-члены по-прежнему настаивают на повышении гибкости и мобильности, и трудно создавать специальные условия для конкретных мест службы или областей работы.

12. Мы уже упоминали об этой ситуации в предыдущих заявлениях и почтительно обращаемся к членам Исполнительного совета с просьбой призвать КМГС принять меры для обеспечения того, чтобы покупательная способность наших сотрудников была по крайней мере равной покупательной способности, обеспечиваемой сопоставимыми работодателями, особенно в местах службы, где наблюдается снижение заработной платы в реальном выражении (персонал, чей труд оплачивается в местной валюте), в результате резкого роста инфляции и, следовательно, девальвации валюты в таких странах. Это глобальная тенденция, затрагивающая места службы в Африке, Азии, Восточном Средиземноморье, Латинской Америке и Карибском бассейне и даже в отдельных европейских странах.

13. Что касается классификации мест службы по степени трудности условий, то крайне важно, чтобы применяемая методология точно отражала реалии обследуемого места службы. Согласно информации, размещенной на сайте КМГС<sup>1</sup>, в общей сложности 46 государств-членов Организации Объединенных Наций (24% обследованных стран) имеют места службы, классифицируемые как входящие в категории D и E. Классификация мест службы является важнейшим элементом, оказывающим непосредственное влияние на способность Организации привлекать, набирать и удерживать сотрудников, а также на их мобильность. Мы почтительно обращаемся к

---

<sup>1</sup> International Civil Service Commission: Hardship Classification – consolidated list of entitlements circular (документ ICSC/CIRC/HC/31, <https://icsc.un.org/Home/GetDataFile/7385>, по состоянию на 21 ноября 2023 г.).

членам Исполнительного комитета с призывом выступить за более транспарентное и систематическое применение соответствующей методологии.

14. В марте 2023 г. КМГС приступила к проведению всестороннего обзора пакета вознаграждения общей системы Организации Объединенных Наций (оклады, надбавки и пособия), выполняемого в рамках пятигодичного цикла, включающего общесистемный глобальный опрос персонала в целях оценки факторов, влияющих на удержание персонала. Результаты опроса и анализ будут представлены Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций и послужат основой для принятия решений о будущем системы вознаграждения Организации Объединенных Наций, включая элементы вознаграждения, подлежащие пересмотру, и условия службы, подлежащие учету при обновлении политики. Опрос должен проводиться сотрудниками категории общего обслуживания, национальными сотрудниками — специалистами и сотрудниками категории специалистов и выше, работающими по бессрочным, срочным и временным контрактам, а также младшими сотрудниками — специалистами в местах службы по всему миру.

15. Мы оптимистично настроены в отношении того, что результаты опроса помогут КМГС понять потребности персонала и, в частности, рассмотреть отдельные конкретные места службы, чтобы содействовать мобильности внутри Организации, и в отношении других учреждений и программ общей системы Организации Объединенных Наций.

## **ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА ПРАВОСУДИЯ**

16. Мы выступаем за создание внутренней системы правосудия, основанной на международных стандартах в области прав человека и поддерживаемой механизмом, обеспечивающим недорогой и конфиденциальный доступ к справедливому и надлежащему процессу разбирательства. Мы приветствуем инициативу по созданию подразделения, аналогичного Отделу юридической помощи персоналу Организации Объединенных Наций, или введению должности консультанта персонала (по правовым вопросам) в каждом региональном бюро и в штаб-квартире с уделением особого внимания оказанию поддержки страновым и географически удаленным бюро. Кроме того, мы приветствуем рекомендацию в отношении уделения особого внимания информационно-разъяснительной работе и выделения значительных средств на подготовку кадров по вопросам функционирования внутренней системы правосудия, включая создание инструментария для заявителей, которые решают представлять себя самостоятельно.

17. Одна из рекомендаций, сформулированных по итогам обзора внутренней системы правосудия за 2022 г., которую руководство ВОЗ взяло на себя обязательство выполнить, заключалась в создании отдела по оказанию юридической помощи сотрудникам. Учитывая, что не все сотрудники имеют необходимые ресурсы или доступ к юридическому представительству, преимущество такой службы заключается в том, что она работает на принципах равенства и справедливости. Несмотря на то, что некоторые ассоциации персонала оказывают юридическую поддержку своим членам (ЕРБ, штаб-квартира ВОЗ и ПАОЗ/АМРБ), большинство сотрудников не имеют доступа к юридической помощи, особенно в сфере международного административного права, являющегося узкоспециализированной и дорогостоящей областью. Важно, чтобы все

сотрудники имели равный доступ к юридическим услугам. Такой подход не является новым в системе Организации Объединенных Наций, и в настоящее время юридические услуги предоставляются персоналу Секретариатом Организации Объединенных Наций и различными фондами и программами Организации Объединенных Наций.

18. Еще одно преимущество такого рода службы заключается в том, что юрисконсульты будут иметь общее представление о внутренней системе правосудия ВОЗ, что может помочь своевременно и эффективно разрешать дела. Кроме того, можно было бы децентрализовать службу на региональном уровне и отслеживать ее эффективность с помощью ключевых показателей.

19. В свете вышеизложенного мы рекомендуем руководству ВОЗ ускорить проведение исследований и выделить региональным бюро ВОЗ дополнительные людские ресурсы для ускорения разрешения дел в рамках внутреннего правосудия.

## **ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

20. Принятие таких мер, как Глобальная политика ВОЗ в области географической мобильности персонала, политика краткосрочных вакансий, предназначенных для повышения квалификации, и политика, связанная с продвижением по службе, было направлено на содействие гендерно-нейтральному профессиональному росту и развитию карьеры, а также доступу к возможностям профессионального роста и опыту. В прошлом году Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала<sup>1</sup> проинформировал Исполнительный комитет о том, что была создана и обновлена высокоуровневая система управления профессиональным ростом, сфокусированная на двух основных направлениях развития карьеры в ВОЗ: общественном здравоохранении и оперативной деятельности. Новая программа профессионального роста называется «Advance». Мы признаем потенциал этой программы для повышения квалификации персонала в различных областях и функциях и призываем к установлению ключевых показателей эффективности.

21. Мы также хотели бы подчеркнуть руководству, что для создания возможностей для мобильности и карьерного продвижения персонала важно принимать на работу сотрудников на основании типовых описаний должностных обязанностей там, где это возможно.

## **МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

22. Мобильность персонала представляет собой как возможность, так и проблему. Мобильность должна стратегически реализовываться в интересах Организации и содействовать глобальному здравоохранению, обеспечивая при этом здоровье и благополучие сотрудников. В течение многих лет ассоциации персонала выступали за эффективное управление мобильностью и создание типовых описаний должностных обязанностей для упорядочения процесса мобильности. С тех пор политика была пересмотрена с учетом несовместимых должностей (специалистов), особых обстоятельств, связанных с ЛГБТИК+ и семейными обстоятельствами, а также

---

<sup>1</sup> Документ EB152/47, Людские ресурсы: обновленная информация.

поддержания преемственности в трудовых коллективах. Осуществление добровольного этапа политики мобильности покажет практическое воздействие этих изменений. Уже выяснилось, что включение действующих должностных лиц в состав отборочных комиссий является эффективным. Комплексный опрос персонала может выявить различия в предпочтениях в отношении мобильности в основных бюро (в том числе в штаб-квартире ВОЗ) и страновых бюро, что может привести к дальнейшим пересмотрам. К факторам, которые необходимо учитывать в политике Организации в отношении географической мобильности и ее осуществлении, относятся гарантии занятости, планирование жизненных перспектив, меняющиеся условия безопасности в местах службы, ограниченные по времени контракты, финансовые ограничения, затраты на мобильность и потребности в планировании, связанные с личной и семейной жизнью сотрудников, работающих в организации, в которой ранее не было системы мобильности.

23. Мы хотели бы подчеркнуть важность обязанности заботиться о персонале. Сотрудники ВОЗ не могут продолжать непрерывно работать в местах службы с трудными условиями. Ассоциации персонала Региона стран Африки и Региона стран Восточного Средиземноморья настоятельно призывают руководство уделить первоочередное внимание ротации отвечающих соответствующим критериям сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, для направления их на службу в другие места, с тем чтобы они могли воссоединиться со своими семьями.

## **ЗАБОТА О БЛАГОПОЛУЧИИ ПЕРСОНАЛА**

24. Сотрудники ВОЗ не должны подвергаться дискриминации в прямой или косвенной форме или каким-либо притеснениям. Ассоциации сотрудников выступают за создание условий труда, которые способствуют свободе выражения мнений, формированию уважительного отношения и доверию, а также свободны от страха преследований и микроагрессии. Культура труда должна способствовать балансу между работой и личной жизнью, счастьем и чувству сопричастности сотрудников и, следовательно, производительности, защищая их при этом от чрезмерной рабочей нагрузки, умственного и физического истощения. Кроме того, необходимо ответственно использовать технологии в повседневной работе сотрудников.

25. Все сотрудники ВОЗ продемонстрировали приверженность целям Организации и приспособились к новому режиму работы, возникшему после пандемии COVID-19; мы приветствуем усилия, предпринимаемые для повышения осведомленности о психическом здоровье и уделении ему приоритетного внимания как элементу благополучия персонала. Мы привержены поддержке усилий по внедрению профилактических мер и расширению доступа к услугам по охране психического, психологического и эмоционального благополучия, особенно в местах службы, где такие услуги не всегда доступны. Одна из рекомендаций Объединенной инспекционной группы системы Организации Объединенных Наций, опубликовавшей свой первый всесторонний обзор психического здоровья и благополучия в организациях системы Организации Объединенных Наций, заключалась в том, что в местах службы, входящих в категории D или E, должны работать консультанты персонала. Без психического здоровья не может быть здоровья, и нужно, чтобы в этой области наши слова в большей

степени соответствовали нашим делам. С этой целью мы хотели бы обратиться к государствам-членам с просьбой оказать содействие Организации в осуществлении рекомендаций Объединенной инспекционной группы.

26. Хотя мы признаем, что текущий режим работы обеспечивает гибкость с точки зрения продолжительности рабочего дня и административных вопросов, мы также обратили внимание на то, что сотрудники иногда чувствуют себя обязанными работать или отвечать на телефонные звонки и электронные письма в нерабочее время, что влияет на их личную жизнь и приводит к эмоциональному выгоранию; планирование совещаний так, что они следуют одно за другим, может создавать чрезмерную нагрузку; кроме того, можно было бы предложить дополнительную поддержку сотрудникам, испытывающим изоляцию и тревогу.

27. Факты указывают на то, что не существует такого понятия, как «возвращение к нормальной жизни»; если считать нормальным статус-кво, существовавший до пандемии, то становится ясно, что сотрудники сталкиваются с разительными переменами, в том числе с изменением отношений в семье; влиянием перехода в виртуальный формат отдельных процессов, включая консультации, подготовку, обучение, административные и вспомогательные функции; а также с новыми тенденциями, связанными с использованием ресурсов для встреч в очном формате, миссий и поездок в целом, в которых необходимо учитывать вопросы общественного здоровья и безопасности. Необходим постоянный мониторинг.

28. Ассоциация персонала Региона Восточного Средиземноморья хотела бы также решительно поддержать персонал в том плане, что основной упор должен быть сделан не на то, где персонал должен работать, а на то, как нам наиболее эффективно выполнить наш мандат посредством каждой функции, обеспечивая при этом здоровый баланс между работой и личной жизнью персонала.

= = =