



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Настоящее заявление представляется Исполнительному комитету от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, которые являются выразителями мнений более 10 000 штатных сотрудников системы Организации Объединенных Наций. В нем рассматриваются волнующие персонал проблемы, а также успехи в решении текущих системных вопросов, которые влияют на способность персонала выполнять наш общий мандат по укреплению здоровья, обеспечению безопасности в мире и обслуживанию уязвимых слоев населения. Мы настоятельно призываем государства-члены конструктивно участвовать в решении этих проблем и сотрудничать в целях проведения необходимых реформ для создания более сильной, инклюзивной и эффективной ВОЗ.

2. Мы выражаем признательность членам Исполнительного комитета и нашему руководству за эту возможность выступить представителями нашего преданного своему делу персонала и отметить его усилия. Несмотря на значительные трудности, в том числе стихийные бедствия и конфликты, наши сотрудники продолжают действовать на благо инновационного и эффективного выполнения мандата Организации. Нередко оказываясь в отрыве от наших сетей поддержки, а подчас и в условиях ограниченного доступа к основным услугам, мы руководствуемся принципом, согласно которому всеобщий охват услугами здравоохранения является одним из основных прав человека и каждый человек должен иметь доступ к высококачественному медицинскому обслуживанию. Мы выполняем свою работу с заинтересованностью и глубоким чувством долга, но признаем необходимость постоянной поддержки и устойчивого финансирования для обеспечения непрерывности наших усилий.

3. Мы выделяем шесть основных направлений, требующих внимания и сотрудничества:

- обеспечение благополучия и психического здоровья персонала;
- мобильность персонала;
- классификация мест службы и вознаграждение персонала;
- медицинское страхование сотрудников;
- система контрактов и возможности карьерного роста;
- внутренняя система правосудия.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ И ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

4. Благополучие наших сотрудников – это не только вопрос политики, но и фундамент, на котором зиждется наша глобальная миссия в области здравоохранения. Наши сотрудники должны быть физически и морально готовы к работе. Поэтому мы поддерживаем выводы Объединенной инспекционной группы системы Организации Объединенных Наций по всеобъемлющему обзору психического здоровья и благополучия, в котором подчеркивается важность предотвращения рисков для психического здоровья на рабочем месте, защиты и укрепления психического здоровья, а также оказания поддержки лицам с психическими и когнитивными расстройствами путем формирования благоприятной для них среды. В докладе также содержится призыв к увеличению числа консультантов персонала. В связи с этим мы вновь обращаемся к руководству с просьбой увеличить число консультантов персонала, особенно в местах службы, относящихся к категориям D и E. Подход ВОЗ к охране психического здоровья и благополучия на рабочем месте требует усовершенствования для приведения ее в полное соответствие со Стратегией Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте. В 2024 г. учреждения системы Организации Объединенных Наций должны отчитаться перед Секретариатом ООН о ходе реализации этой новой стратегии. Хотя ВОЗ уже разработала план по охране психического здоровья и благополучия персонала, в 2024 г. необходимо увеличить финансовые ассигнования на его реализацию, чтобы способствовать продвижению в этом направлении. Создание специализированного и ресурсообеспеченного подразделения по содействию охране психического здоровья и благополучия персонала имеет решающее значение для восполнения этого пробела и обеспечения соответствия ВОЗ передовому опыту в области охраны психического здоровья персонала. Это подразделение должно возглавить подготовку инновационных, научно обоснованных мероприятий по решению проблем, возникающих у всех сотрудников из-за специфических стрессов, связанных с работой в сфере глобального здравоохранения, уделяя при этом особое внимание коллегам на страновом уровне, которые могут испытывать более серьезные трудности с получением необходимой поддержки. Следует также учитывать такие актуальные аспекты, как мобильность и работа по контракту. Эти усилия должны способствовать установлению новых ориентиров в области поддержки и пропаганды психического здоровья в системе Организации Объединенных Наций.

5. Мы также отмечаем, что предсказуемость, коллективная рабочая среда и благоприятные условия труда являются важнейшими факторами поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников. Мы получаем многочисленные сообщения о случаях эмоционального выгорания и о том, что многим сотрудникам трудно поддерживать уровень своего психического здоровья. Улучшение условий труда и расширение прав и возможностей персонала будут иметь решающее значение для противодействия росту соответствующих рисков.

МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

6. Сотрудники в масштабах всей Организации выступают за расширение возможностей для мобильности. Тем не менее, уровень поддержки нынешней политики мобильности варьируется в зависимости от региона и географического положения. В штаб-квартире этот подход поддерживают лишь около 21% сотрудников, отвечающих критериям отбора, по сравнению с 73% сотрудников Регионального бюро для Восточного Средиземноморья, отвечающих критериям отбора, которые выступают за мобильность персонала. Несмотря на разнообразие мнений сотрудников, мы выступаем за создание такой системы мобильности, которая обеспечивала бы права и благополучие персонала, а также защищала бы жизненно важную нормотворческую деятельность ВОЗ, удовлетворяя при этом потребности сотрудников, проходящих службу в местах с трудными условиями. Потребности персонала, работающего в таких условиях, носят неотложный характер и заслуживают особого и безотлагательного внимания. Поэтому мы обращаемся к нашему руководству с просьбой принять меры к тому, чтобы кандидатуры сотрудников, проходящих службу в местах с трудными условиями, рассматривались в приоритетном порядке при заполнении объявленных вакансий и составлении компендиумов мобильности.

7. Ассоциации сотрудников штаб-квартиры, Европейского регионального бюро и Регионального бюро для стран Юго-Восточной Азии обратились с просьбой предоставить ряд гарантий в отношении совершенствования нынешней политики мобильности, вызывающей у многих сотрудников повышенную тревогу и проблемы с психическим здоровьем. К ним относятся меры по обеспечению того, чтобы проводимая политика отражала демографические тенденции XXI века, в частности проблему домохозяйств с двумя работающими супругами. Руководство ВОЗ предоставило устные заверения в отношении ряда особых обстоятельств, связанных с супругами и семейной жизнью, гарантий для сотрудников ЛГБТКИ+ и их семей, поддержки внутри страны в связи с обеспечением перемещений персонала или поддержанием преемственности в рамках трудовых коллективов и проектов. Однако конкретных планов по выполнению этих обязательств пока нет.

8. Многие сотрудники также опасаются последствий для технической и нормотворческой деятельности ВОЗ, требующей привлечения высокоспециализированных сотрудников, набираемых с учетом специфики их технических знаний. Это создает определенные проблемы для подхода к мобильности, основанного на все более стандартизированных функциях. По мере укрепления присутствия на уровне страновых бюро нужно принимать меры по расширению экспертных знаний ВОЗ в области установления стандартов. В конечном счете крайне важными для нашего успеха будут как лидирующие позиции в технической сфере, так и наделенные расширенными полномочиями и возможностями страновые и региональные бюро. Подготовка к проведению этой политики будет иметь решающее значение. Однако, хотя составленные нами планы носят амбициозный характер, остается ряд нерешенных проблем, связанных с реализацией первого добровольного этапа. В настоящее время сотрудникам не разрешается подавать заявки на должности, замороженные в компендиуме мобильности, а результаты добровольного этапа официально не объявлены.

9. Наконец, мобильность сопряжена с большими затратами, включая как прямые финансовые последствия, так и сопутствующие косвенные расходы на управление кадрами, планирование, поддержку и снижение производительности при постоянной адаптации к новым должностям, поскольку ротация персонала по всему миру проводится каждые 2–5 лет. В рамках политики мобильности руководство планирует ежегодно осуществлять 200-250 переездов сотрудников; при этом средний объем затрат на переезд из одного места службы составит примерно 60 000 долл. США, а дополнительные косвенные издержки могут быть намного выше. Чтобы обеспечить глобальную устойчивость этой системы, важно предоставить подробные финансовые расчеты затрат и прогнозы перемещений персонала. Учет опыта, накопленного сопоставимыми техническими организациями, мог бы способствовать обеспечению соответствия системы мобильности конкретным программным и нормативным потребностям ВОЗ.

КЛАССИФИКАЦИЯ МЕСТ СЛУЖБЫ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

10. В то время как во многих местах службы наших сотрудников продолжается экономический спад, мы отмечаем, что методологии, применяемые Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), остаются негибкими и архаичными. Такой подход не отвечает интересам наших сотрудников, не позволяет Организации привлекать наиболее квалифицированных специалистов и угрожает целостности и эффективности нашей деятельности. КМГС не обеспечивает достаточной транспарентности своих процессов принятия решений и критериев для определений, например в отношении классификации мест службы. Она также показала отсутствие заинтересованности в рассмотрении вопроса о различиях между местами службы и поиске смягчающих мер для поддержки национальных сотрудников, особенно во время финансовых кризисов. Не имеется и четкого механизма обжалования решений. Мы вновь призываем государства-члены оказывать поддержку нашим сотрудникам в получении адекватной компенсации исходя из принципа равной оплаты за равный труд и удержания наиболее квалифицированного персонала.

11. Мы уже упоминали об этой ситуации в предыдущих заявлениях и почтительно обращаемся к членам Исполнительного комитета с просьбой призвать КМГС принять меры для обеспечения того, чтобы покупательная способность наших сотрудников была по крайней мере равна покупательной способности, обеспечиваемой сопоставимыми работодателями, особенно в местах службы, где из-за резкого роста инфляции и девальвации валюты наблюдается снижение заработной платы в реальном выражении (для персонала, чей труд оплачивается в местной валюте). Это – глобальная тенденция, затрагивающая места службы в Африке, Азии, Восточном Средиземноморье, Латинской Америке и Карибском бассейне и в Европе. Настоятельно необходимо решить давнюю проблему стагнирующей заработной платы местных сотрудников в таких странах, как Республика Конго, где с 2008 г. в условиях удорожания стоимости жизни стагнация заработной платы местного персонала достигла критического уровня. Кроме того, мы вновь обращаем внимание на тот факт, что на месте службы в Каире в четвертый раз с 2022 г. произошла резкая девальвация, вследствие которой покупательная способность местных сотрудников снизилась на 62%, а при расчете их платежных ведомостей за март 2024 г. было применено очередное необоснованное снижение множителя корректива по

месту службы. Если не принять срочных мер по решению проблемы снижения покупательной способности местных окладов с учетом меняющегося экономического ландшафта, это окажет прямое воздействие на способность Организации привлекать, нанимать и удерживать сотрудников.

12. Мы с осторожным оптимизмом ожидаем, что результаты проведенного КМГС последнего всеобъемлющего обзора пакета вознаграждения общей системы Организации Объединенных Наций прольют свет на потребности персонала и послужат основой для принятия решений о будущем системы вознаграждения Организации Объединенных Наций, включая элементы вознаграждения и условия службы. Мы почтительно обращаемся к членам Исполнительного комитета с призывом выступить за более транспарентное и всеобъемлющее проведение общесистемного глобального опроса персонала в целях улучшения условий труда международных гражданских служащих, особенно тех, которые проходят службу в местах, отнесенных к категориям D и E. В долгосрочной перспективе мы также выступаем за переход от громоздкой и субъективной процедуры опроса к применению установленных статистических показателей стоимости жизни исходя из паритета покупательной способности и местных экономических условий.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

13. Ценовая доступность услуг и покрытие расходов за счет собственных средств уже давно являются проблемными аспектами для системы медицинского страхования сотрудников (МСС) ВОЗ, особенно для коллег с низким уровнем дохода в разных частях мира, включая одиноких родителей. Вопрос сокращения расходов, покрываемых за счет собственных средств, стал критически важным, поскольку заработная плата наших сотрудников остается практически неизменной или снижается. В настоящее время мы получаем сообщения о том, что наши сотрудники, особенно набранные на местах, откладывают получение медицинской помощи из-за низкой покупательной способности и невозможности оплатить первоначальные медицинские расходы и ждать их возмещения, которое может занять месяц или более.

14. Поскольку профицит счетов медицинского страхования сотрудников составляет около 87 млн долл. США, мы выступаем за то, чтобы эти средства были использованы для укрепления системы страхования, в частности для обеспечения того, чтобы ни одна вакансия не оставалась незаполненной, чтобы была согласована работа по всем должностям и чтобы порог возмещения сотрудникам был увеличен с нынешнего уровня в 80%. Не менее важно избавить систему медицинского страхования от любых видов дискриминационной практики, таких как сокращение охвата в Соединенных Штатах Америки.

15. Мы хотели бы выразить признательность нашей группе по медицинскому страхованию сотрудников за ее постоянные усилия по устранению неравенства в доступе к медицинскому обслуживанию и с нетерпением ждем результатов проводимого в настоящее время сравнительного исследования, направленного на изучение возможностей для расширения социального пакета для всех на устойчивой основе. Мы также приветствуем новую инициативу по медицинскому страхованию

сотрудников, направленную на развитие сети поставщиков медицинских услуг в Каире, и надеемся, что этот пилотный проект будет успешным и что его можно будет воспроизвести в мировом масштабе.

СИСТЕМА КОНТРАКТОВ И ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА

16. Ассоциации персонала ВОЗ приветствуют упорядочение системы контрактов для обеспечения гарантий занятости и равноправного обращения со всеми сотрудниками. Временные контракты, которые длятся годами, по определению не являются временными, но при этом влияют на приобретение прав, мешают сотрудникам обустраивать жилье, планировать будущее или воссоединиться со своими семьями, а также подрывают их психическое здоровье и моральное состояние. Мы с удовлетворением отмечаем, что руководство обязалось устранить это неравенство.

17. Тем не менее, мы подчеркиваем, что реформа системы контрактов должна быть направлена на выравнивание позиций, не приводя к ослаблению гарантий занятости персонала в целом. Многие детали внедрения новых правил остаются неясными, особенно в отношении процесса перехода от временных должностей к штатным. Чтобы избежать ненужного беспокойства и свести к минимуму сбои в работе отдельных подразделений и ВОЗ в целом, мы выступаем за рациональное принятие решений по обеспечению преемственности и стабильности для сотрудников, многие из которых работают в Организации на протяжении долгих лет.

18. Мы выражаем признательность руководству ВОЗ за разработку инициативы по обеспечению основного предсказуемого присутствия в странах, которая приведет к расширению возможностей для карьерного роста на страновом и региональном уровнях. Между тем, поскольку реформа системы контрактов в настоящее время продолжается, такие аспекты трудовых отношений, как краткосрочные контракты, увеличение ротации, рост рабочей нагрузки и ограниченные возможности карьерного роста, продолжают влиять на моральное состояние сотрудников. Мы просим руководство принять меры по планированию и определению приоритетности различных преобразовательных инициатив, осуществляемых в настоящее время, с тем чтобы обеспечить эффективное функционирование системы и такую концепцию ее построения, которая отвечает потребностям как самой Организации, так и ее персонала.

ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА ПРАВОСУДИЯ

19. Мы с удовлетворением отмечаем заметный прогресс, достигнутый в области борьбы с сексуальной эксплуатацией, насилием и домогательствами. Однако многие сотрудники сообщают о проблемах, связанных с оскорбительным поведением в более широком смысле, когда внутренняя система правосудия, по-видимому, не соответствует требуемому уровню, а ее процедуры остаются в значительной степени неопределенными. Для принятия решений по некоторым делам, находящимся на рассмотрении Бюро служб внутреннего контроля, могут потребоваться годы. Наша внутренняя система правосудия должна оставаться прозрачной и обеспечивать четкость критериев для определения дел, которые могут или не могут быть расследованы, с конкретными перспективами в отношении сроков и порядком

информирования при несоблюдении этих сроков. Неспособность обеспечить такой режим функционирования влечет негативные последствия для сотрудников – как пострадавших от нарушений, так и обвиняемых в их совершении.

20. Хотя в реформировании нашей внутренней системы правосудия достигнуты весьма ощутимые успехи, требуется сделать гораздо больше. Наши сотрудники должны испытывать полное доверие к этой системе и чувствовать, что их права защищены. В целом же коммуникация в области внутреннего правосудия должна быть в большей степени ориентирована на интересы человека и проникнута сочувствием к нему. Мы обращаемся к руководству с просьбой расширить учебные и информационно-разъяснительные мероприятия, направленные на просвещение сотрудников о внутренней системе правосудия. Кроме того, важно обеспечивать постоянную поддержку механизмов разрешения конфликтов и арбитража, уделяя больше внимания предотвращению, и пресекать злоупотребление полномочиями, прежде чем оно сможет причинить вред. В этой связи мы просим руководство активизировать усилия по созданию Отдела юридической помощи персоналу ВОЗ, включая учреждение должности специального юрисконсульта для каждого региона, поскольку каждое региональное бюро имеет свои особые сложности и проблемы. Эта группа специализированных юристов будет оказывать поддержку сотрудникам в проведении их жалоб по механизмам внутренней системы правосудия.

21. Мы приветствуем усилия администрации ВОЗ по обеспечению того, чтобы в каждом основном бюро был назначен омбудсмен. При этом мы отмечаем, что в течение нескольких лет в Региональном бюро для стран Юго-Восточной Азии не было назначенного омбудсмента, что процесс найма омбудсмента для Европейского регионального бюро все еще продолжается, а процедура назначения второго омбудсмента в Канцелярию омбудсмента и посреднических услуг, которая обслуживает штаб-квартиру ВОЗ, периферийные подразделения штаб-квартиры и ряд других учреждений, заняла почти два года. Мы обеспокоены тем, что сохранение такой ситуации, характеризующейся сокращением потенциала и увеличением объема работы, поставит под угрозу и без того перегруженную систему неформального урегулирования жалоб сотрудников. Мы просим, чтобы все должности омбудсменов в штаб-квартире и в регионах оставались штатными и чтобы в соответствии с рекомендациями по итогам обзора внутренней системы правосудия, проведенного в 2022 г., было продолжено рассмотрение перспектив укрепления потенциала региональных бюро для удовлетворения высокого спроса.

= = =