Всемирная организация здравоохранения

Исполнительный комитет
157-я сессия

Пункт 7.2 предварительной повестки дня EB157/INF./1

9 апреля 2025 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Настоящее заявление представляется от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, которые являются выразителями мнений более 12 000 штатных сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

2. Ассоциации персонала, как всегда, высоко ценят возможность обратиться к государствам-членам, довести до их сведения проблемы и отзывы сотрудников и ответить на любые вопросы. Принимая во внимание серьезные финансовые трудности, с которыми сталкивается Организация, в частности в свете недавних заявлений Соединенных Штатов Америки и Аргентины о выходе из ВОЗ, в настоящем документе основное внимание уделено последствиям этих решений и необходимым мерам по ограничению их негативного воздействия на персонал; обеспечению того, чтобы ВОЗ оставалась способной удерживать и привлекать высококвалифицированные кадры, необходимые для выполнения ею возложенных на нее специализированной и нормотворческой функций. Мы отдаем себе полный отчет в том, что в период между написанием текста данного заявления и началом семьдесят восьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения произойдут определенные значительные события. Таким образом, это заявление в большой степени представляет собой выражение наших запросов и пожеланий, касающихся дальнейших действий руководства ВОЗ в сложившейся ситуации. Данное заявление будет дополнено устным выступлением на 157-й сессии Исполнительного комитета, в котором мы представим наши комментарии относительно событий, имевших место с момента публикации настоящего письменного заявления, и того, в какой степени были учтены наши запросы.

Текущая ситуация. Проблемы и рекомендации

Поддержка персонала в трудный период

3. Несмотря на текущие трудности, ассоциации персонала и сотрудники остаются неизменно приверженными миссии ВОЗ по укреплению здоровья, обеспечению безопасности в мире и обеспечению охвата услугами уязвимых групп населения. Мы высоко ценим усилия, предпринятые Генеральным директором и высшим руководством для выстраивания здоровых отношений между персоналом и администрацией. Сегодня более чем когда-либо сотрудничество между руководством и ассоциациями персонала имеет решающее значение. Безусловно, в ответ на сложившуюся ситуацию Организации

необходимо пойти на серьезные изменения, и ассоциации персонала должны участвовать в дискуссии, особенно в тех случаях, когда речь идет о решениях, затрагивающих персонал.

4. Мы призываем руководство принять меры для того, чтобы ассоциации персонала привлекались к обсуждениям на заседаниях высшего руководства, департаментов и управлений в штаб-квартире, регионах и страновых бюро, опираясь на пример нашего сотрудничества с руководством в период преобразований ВОЗ. Важно, чтобы меры, принимаемые в ответ на сложившуюся ситуацию, реализовывались единообразно во всех департаментах и управлениях. Мы настоятельно призываем руководство обеспечить прозрачное и последовательное принятие мер на всех уровнях Организации.

Стратегический пересмотр приоритетов и прозрачность принимаемых решений

5. Ассоциации персонала высоко оценивают тот факт, что ВОЗ, несмотря на необходимость быстрого принятия решений, уделяет время проведению стратегического обзора приоритетов и структуры ВОЗ, не прибегая к немедленному и механическому сокращению расходов.

6. Тем не менее ассоциации персонала требуют обеспечить большую прозрачность и привлекать их к процессу принятия решений по критически важным проблемам, с которыми в настоящее время столкнулась наша Организацию.

7. Крайне важно, чтобы информация о реструктуризации и сокращении персонала или ситуации с кадровым обеспечением на уровне всей Организации доводилась до сведения всех сотрудников. Представление о величине дефицита финансирования в различных областях поможет нам лучше понимать контекст, в котором принимаются те или иные решения.

8. Кроме того, крайне важно, чтобы представители ассоциаций персонала присутствовали на совещаниях руководства, посвященных обсуждению приоритетов и мер по сокращению расходов.

Меры по сокращению расходов

9. Ассоциации персонала призывают руководство представлять наглядную и конкретную информацию о финансовой отдаче от принятия тех или иных мер по сокращению расходов. Крайне важно, чтобы эти меры реализовывались единообразно на всех уровнях Организации, с тем чтобы критически важные решения преобразования проводились эффективно и в приоритетном порядке. Кроме того, в процессе приоритизации отдельных должностей необходимо учитывать не только тип трудового договора, но и потребность в данной должности и выполняемые работником функции. Такой подход позволит выстроить более справедливую и функциональную рабочую среду, в которой в равной степени признается и ценится вклад всех сотрудников ВОЗ во всем их многообразии.

Перевод сотрудников на другие должности или увольнение

10. Мы требуем, чтобы ассоциации персонала участвовали во всех процедурах перевода сотрудников на другие должности или прекращения трудовых договоров, с тем чтобы обеспечить максимально справедливое принятие решений. Крайне важно не допускать недобросовестного привлечения консультантов, волонтеров Организации Объединенных Наций и стажеров к работе, выполняемой штатными сотрудниками, приводящего к переводу штатных сотрудников на другие должности или к их увольнению. Включение представителей ассоциаций персонала в процессы принятия решений позволяет обеспечить прозрачность и справедливость, а также защиту прав персонала. Такой подход гарантирует тщательный анализ всех решений на предмет соответствия принципам справедливости и соблюдение добросовестной практики управления кадровыми ресурсами. Чрезвычайно важно исключить замещение штатных сотрудников персоналом, работающим на временных контрактах, и тем самым сохранить гарантии занятости и укрепить справедливые условия труда.

Улучшение условий труда и поддержание стандартов Организации Объединенных Наций

11. Несмотря на финансовые трудности, крайне важно, чтобы на выходе из этого кризиса условия труда в ВОЗ позволяли бы вновь привлекать и удерживать лучших специалистов мира. Для достижения этой цели потребуются:

- обеспечение долгосрочных гарантий занятости для штатных сотрудников за счет ускоренного внедрения новых типов трудовых договоров и интеграции существующих штатных сотрудников с учетом их прежних заслуг;

- система трудовых договоров, в рамках которой проводится четкое разграничение между, с одной стороны, основными контрактами и, с другой стороны, проектными контрактами и не допускается практика многократного продления трудовых отношений с сотрудниками, работающими на контрактах ненадлежащего типа;

- внедрение эффективных процедур найма персонала, не создающих у руководителей стимула к обходу стандартных условий заключения контрактов в интересах своевременного заполнения вакантных должностей.

12. Это также требует поддержания высоких стандартов системы Организации Объединенных Наций, ее политики и гибких условий работы. Для этого необходимо обеспечить последовательную реализацию политики ВОЗ на всех трех уровнях Организации и не допускать ее вольного толкования или изменения руководством на различных уровнях Организации. Поддержание этих стандартов позволит ВОЗ сохранить статус привлекательного работодателя и нанимать и удерживать лучших специалистов, наличие которых крайне важно для выполнения Организацией ее задач в области глобального здравоохранения.

Другие приоритетные вопросы

Внутреннее правосудие

13. Ассоциации персонала признают важность наличия справедливой и транспарентной системы внутреннего правосудия. Мы высоко ценим существующие механизмы урегулирования споров, как неофициальные, так и официальные, такие как Глобальный апелляционный совет и Административный трибунал МОТ. Тем не менее мы считаем, что ряд аспектов требуют внимания и совершенствования:

- **своевременность урегулирования споров**: необходимость устранения процедурных задержек для снижения уровня стресса и продолжительности периода неопределенности для сотрудников;

- **доступность и осведомленность**: не все сотрудники в полной мере осведомлены об имеющихся в их распоряжении механизмах урегулирования споров. Крайне важно сделать так, чтобы все сотрудники были осведомлены о существующих неофициальных и официальных механизмах урегулирования споров. В частности, мы рекомендуем проводить регулярные учебные занятия и информационные семинары и создать легкодоступные онлайн-ресурсы с подробным описанием процедуры урегулирования споров;

- **оказание поддержки заявителям, представляющим себя самостоятельно**: необходимость предоставления дополнительной поддержки и ресурсов, с тем чтобы персонал мог ориентироваться в официальных процедурах урегулирования споров;

- **последовательность в отправлении правосудия**: известны случаи непоследовательного отправления правосудия на уровне отдельных бюро и регионов. Обеспечение единообразия в применении процедур внутреннего правосудия имеет важное значение для обеспечения справедливости. В частности, мы рекомендуем провести стандартизацию процедур во всех бюро и проводить регулярный аудит для обеспечения их соблюдения;

- **прозрачность и подотчетность**: повышение прозрачности процессов принятия решений и обеспечение подотчетности на всех уровнях Организации может способствовать укреплению доверия к системе внутреннего правосудия. В частности, мы рекомендуем публиковать анонимизированные резюме рассмотренных дел с кратким изложением мотивационной части решений, а также создать независимые надзорные комитеты для анализа справедливости и последовательности принятых решений и представления соответствующих отчетов.

Кадровая мобильность

14. Мы сознаем, что в настоящее время основное внимание руководства сосредоточено на преодолении кризиса с финансированием. Тем не менее, чтобы устранить еще один источник беспокойства для персонала, мы просим руководство завершить процесс обсуждения с ассоциациями персонала вопроса о политике кадровой мобильности в соответствии с рекомендациями Глобального совета персонала/руководства от 2024 г. и с включением в процесс внедрения политики кадровой мобильности фазы выражения заинтересованности.

Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)

15. **Справедливое вознаграждение**: ассоциации персонала высоко оценивают усилия Комиссии по международной гражданской службе по поддержанию справедливого уровня вознаграждения посредством использования механизма коррективов по месту службы и проведения регулярных обследований. Эти меры позволяют обеспечить получение сотрудниками справедливого вознаграждения с учетом стоимости жизни и экономических условий в их местах службы. Мы настоятельно призываем к продолжению поддержки этих инициатив для сохранения мотивации и удержания персонала.

Заключение

Приверженность миссии ВОЗ

16. Ассоциации персонала вновь заявляют о своей приверженности миссии ВОЗ по укреплению здоровья, поддержанию безопасности в мире и обеспечению охвата услугами уязвимых групп населения. Мы убеждены, что коллективными усилиями всех государств-членов мы сможем преодолеть текущие трудности и продолжать добиваться значительного прогресса в области здравоохранения во всем мире.

17. Мы выражаем готовность к сотрудничеству с руководством Организации в этот трудный период. Ассоциации персонала остаются приверженными Организации и ее миссии, и мы уверены, что совместными усилиями мы сможем выработать долгосрочные решения, которые принесут пользу глобальному здравоохранению.

18. Наконец, ассоциации персонала призывают государства-члены поддерживать ВОЗ и обеспечить непрерывное финансирование Организации. Настоятельно призываем государства-члены увеличить размеры своих взносов и поддержать инновационные механизмы финансирования в целях преодоления бюджетных трудностей, возникших в свете недавнего выхода государств-членов из состава Организации.
