



Пункт 33.1 предварительной повестки дня
17 декабря 2025 г.

EB158/INF./1

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Настоящее заявление представлено от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, членами которых являются более 9000 сотрудников.
2. Заявление представлено Ассоциацией персонала Региона Юго-Восточной Азии — одного из первых регионов, сформированных в рамках Организации¹, который за семьдесят пять лет своего существования внёс значительный вклад в развитие услуг в области охраны здоровья и благополучия населения, в том числе в деле ликвидации оспы.
3. По всему миру и зачастую в очень тяжелых условиях наши коллеги сохраняют глубокую приверженность миссии ВОЗ — укреплять, обеспечивать и защищать здоровье, оставаясь на службе самых уязвимых категорий населения. Мужество и преданность делу, которые демонстрируют как молодые сотрудники, так и умудренные опытом профессионалы, продолжают вдохновлять всех нас. Будь то в контексте реагирования на чрезвычайные ситуации в области здравоохранения, ликвидации последствий гуманитарных кризисов или работы в нестабильных странах или регионах, — сотрудники ВОЗ всегда и везде демонстрируют готовность несмотря ни на что справляться с поставленными задачами.
4. Особое признание мы выражаем тем, кто в кризисных ситуациях остается в тени, но каждый день продолжает работу на пределе человеческих возможностей. Их стойкость и готовность проявлять сострадание служат маяком надежды в бушующем море невзгод. И пока все мы мечтаем о мире, наш персонал остается на посту, неизменно выполняя свой долг в любой ситуации.

Пересмотр приоритетов и реорганизация деятельности ВОЗ

5. Ассоциации персонала признают беспрецедентные последствия процесса пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ, воздействие которого ощутили на себе сотрудники во всех регионах. Эти изменения не только негативно отразились на индивидуальной экономической ситуации отдельных членов персонала, но и создали

¹ [The first ten years of the World Health Organization](#). Geneva: World Health Organization; 1958
(дата обращения: 15 декабря 2025 г.)

риск утраты институциональной памяти и экспертных знаний, тогда как оба эти компонента имеют критическое значение для эффективности работы и авторитетности ВОЗ.

6. Ассоциации сотрудников осознают, какая тяжелая нагрузка была возложена на плечи коллег из кадрового отдела в этот период, и хотели бы отметить позитивный подход, который высшее руководство продемонстрировало в рамках данного процесса.

7. Сотрудники продолжают испытывать разочарование в связи с непрозрачностью процесса пересмотра стратегических приоритетов ВОЗ и того, каким образом пересмотренные приоритеты были отражены в организационной структуре департаментов, а также в связи с отсутствием пояснения и обоснования ряда принятых решений и несвоевременным предоставлением сводной информации о сокращенных рабочих местах в распределении по классам/разрядам и типам трудовых договоров. Несмотря на то, что эта информация в конечном итоге была предоставлена сотрудникам в сообщении от имени Генерального директора, опубликованном накануне брифинга с государствами-членами, многие коллеги требовали предоставления этой информации на всех этапах процесса для более полного понимания причин сворачивания их направлений деятельности или упразднения их должностей. Обеспечение прозрачности на более ранних этапах могло бы помочь сотрудникам заранее спрогнозировать результаты процесса и позволило бы сократить количество поданных заявлений о пересмотре решений в административном порядке, что значительным образом снизило бы нагрузку на и без того перегруженных коллег из кадровой службы.

8. Персонал выражает обеспокоенность в связи с отсутствием ясности относительно задач, которые персонал ВОЗ больше не будет выполнять вследствие сокращения штата. Беспокойство персонала также вызывает то обстоятельство, что государства-члены по-прежнему ожидают от ВОЗ выполнения программы работы на докризисном уровне. Наличие таких ожиданий неизбежно приведет к увеличению найма консультантов, что усугубит и без того шаткое положение многих сотрудников в организации.

9. Мы признательны руководству за увеличение с одного года до двух лет срока, в течение которого сокращенные в ходе этой реструктуризации сотрудники смогут оставаться в кадровом резерве. Мы надеемся, что, в соответствии с заявленным обязательством руководства, после создания кадрового резерва объявления о вакансиях будут сначала публиковаться для внутренних кандидатов, с тем чтобы кандидатуры сокращенных сотрудников, имеющих надлежащую квалификацию, могли быть рассмотрены в приоритетном порядке, и только потом — для внешних соискателей. Поясняем, что под рассмотрением в «приоритетном порядке» мы имеем в виду первоочередное рассмотрение кандидатур сокращенных сотрудников на соответствующие их квалификации должности, для чего должны быть приняты такие меры, как публикация объявлений о вакансиях исключительно на внутренних ресурсах, гарантированное изучение анкет этих сотрудников и автоматическое составление коротких списков кандидатов, что позволит просто и прозрачно обеспечить реализацию этого права на приоритетное рассмотрение. Такая мера стала бы свидетельством приверженности Организации ценностям справедливости, преемственности и обязанности проявлять заботу о тех, кто добросовестно служил ей, и способствовала бы сбережению институциональной памяти.

Финансирование и стабильность кадрового обеспечения

10. Напоминаем, что государства-члены в рамках программы действий по обеспечению устойчивого финансирования, принятой на семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения и подтвержденной на семьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, согласились на поэтапное увеличение обязательных взносов, с тем чтобы к 2030–2031 гг. довести долю обязательных взносов до 50% базового сегмента бюджета ВОЗ. Мы также отмечаем, что в ходе последующих обсуждений на сессиях Исполнительного комитета ряд государств-членов и независимые эксперты подчеркнули необходимость достижения ещё более высокого уровня предсказуемости финансирования за счет обязательных взносов — в диапазоне от 60 до 70% базового сегмента программного бюджета ВОЗ, — с тем чтобы обеспечить долгосрочную финансовую устойчивость Организации и снизить чрезмерную зависимость от добровольных взносов с узкой целевой направленностью. Именно в этом контексте ассоциации персонала поддерживают усилия по наращиванию доли обязательных взносов и призывают к повышению прозрачности работы комитета по распределению ресурсов.

11. Мы призываем государства-члены по соответствующим каналам коммуникации донести до руководства ВОЗ просьбу проявить необходимую гибкость при определении верхних границ бюджета для тех департаментов и бюро, которые уже располагают гарантированным финансированием за счет добровольных взносов или донорских фондов, что позволит осваивать эти средства. Такая гибкость крайне важна для предотвращения неоправданного увольнения ценных сотрудников и обеспечения дальнейшего осуществления программной деятельности в ситуациях, когда финансовые ресурсы уже имеются в распоряжении подразделений Организации.

12. Мы обращаем внимание Исполкома на важность обеспечения финансовой стабильности ВОЗ и призываем государства-члены сделать так, чтобы обязательства по финансированию Организации способствовали укреплению, а не ограничению ее возможностей выполнять свои задачи. В этом контексте мы со всем должным уважением настоятельно призываем воздерживаться от действий, которые могли бы дать почву для подозрений в использовании финансовых взносов в качестве политического рычага.

Выработка политики в области управления кадровыми ресурсами

13. Мы решительно призываем руководство проводить своевременные, прозрачные и содержательные консультации с ассоциациями персонала по всем вопросам, касающимся выработки политики в области управления кадровыми ресурсами. Такие меры политики имеют серьезнейшие последствия для членов персонала. Поэтому для выработки справедливых, эффективных и отвечающих реалиям персонала Организации мер политики крайне важно учитывать практический опыт, экспертное мнение и все многообразие взглядов персонала.

Контрактная система

14. В свете вызванного финансовым кризисом недавнего процесса пересмотра приоритетов, во время которого должности ряда коллег, имевших долгий трудовой стаж, но работавших по краткосрочным контрактам, были упразднены несмотря на их многолетнюю непрерывную службу, в некоторых случаях продолжавшуюся более двух десятилетий, мы вновь обращаем внимание Исполкома на сохраняющуюся острую

необходимость пересмотра контрактной системы, с тем чтобы решить проблему систематического использования краткосрочных контрактов для обеспечения выполнения постоянных функций. Этот вопрос неоднократно поднимался ассоциациями персонала, и события последнего времени показывают, что несмотря на некоторые предпринятые в этом направлении усилия, эта работа должна быть продолжена. Мы также подчеркиваем важность создания четкого механизма, посредством которого сотрудники с длительным трудовым стажем на краткосрочных контрактах могут быть переведены на более подходящие типы долгосрочных контрактов в качестве признания их многолетней эффективной и успешной работы на благо Организации.

Внутреннее правосудие, деятельность омбудсмена и благополучие персонала

15. Мы призываем ВОЗ предпринять решительные шаги для укрепления внутренней системы правосудия, с тем чтобы все сотрудники располагали доступными механизмами своевременного и справедливого оспаривания административных решений. Задержки в отправлении правосудия не только подрывают доверие к системе, но и приводят к стрессу, отчуждению и осознанию сотрудниками своего уязвимого положения. Согласно общепринятому принципу, задержка в отправлении правосудия равносильна отказу в правосудии, и именно этим принципом должны руководствоваться дальнейшие реформы.

16. Одним из ключевых элементов таких преобразований должно стать размещение квалифицированных омбудсменов во всех регионах, что позволит обеспечить сотрудникам доступ к беспристрастным консультациям и посредническим услугам в любом месте службы. Региональный охват услугами омбудсменов крайне важен для гарантии справедливости и поддержания доверия, особенно в периоды организационных преобразований и неопределенности. В этом отношении мы подчеркиваем важность назначения полноценных независимых омбудсменов вместо практики привлечения сотрудников к выполнению этой роли на временной основе, поскольку последнее может создавать риск реального или предполагаемого конфликта интересов и подрывать доверие сотрудников к нейтральности предоставляемой поддержки.

17. Не менее важным является наличие психологических консультантов для персонала, имеющих необходимые языковые и культурные компетенции, соответствующие специфике регионов, в которых они работают. Поддержка в области охраны психического здоровья персонала наиболее эффективна, если она действительно доступна и предоставляется на понятном языке.

18. В совокупности эти меры являются не просто совершенствованием административных процедур, но и залогом защиты достоинства, благополучия и работоспособности персонала ВОЗ.

19. Мы выражаем признательность руководству за сохранение гибкого режима работы, который продолжает играть важную роль в поддержании благополучия персонала и способствует адекватному балансу между работой и личной жизнью. Такие организационные решения продемонстрировали очевидные преимущества в том, что касается повышения производительности, улучшения условий труда и рационального использования ресурсов, в том числе за счет сокращения перегруженности помещений и снижения энергопотребления. В связи с этим мы призываем разработать единый набор

базовых правил, который можно адаптировать под особенности каждого региона, с тем чтобы гибкие режимы работы внедрялись в последовательном и прозрачном ключе в интересах как улучшения условий труда персонала, так и обеспечения эффективности деятельности Организации.

Участие и представительство ассоциаций персонала

20. Ассоциации персонала должны иметь возможность участвовать в управленческих механизмах, таких как Глобальный совет персонала/руководства, и не являться пассивным объектом дискреционных решений руководства в бюджетной сфере. Персонал — самый ценный актив ВОЗ, что неоднократно признавалось как руководством, так и государствами-членами, и обеспечение содержательного участия представителей персонала в таких форумах — не привилегия, а фундаментальный аспект инклюзивного и прозрачного управления Организацией.

21. Ситуация, в которой участие представителей персонала зависит только от доброй воли руководства или наличия финансирования, подрывает независимость ассоциаций персонала и качество диалога между персоналом и руководством. Поэтому мы призываем к привлечению представителей ассоциации персонала ко всем совещаниям по управленческим вопросам, с тем чтобы у них была гарантированная возможность выразить свою позицию и рассчитывать на то, что она будет услышана.

22. Такое правило стало бы отражением лежащих в основе деятельности ВОЗ ценностей справедливости, равенства и содержательного диалога, а также способствовало бы укреплению сотрудничества и доверия между персоналом и руководством, что сегодня важно как никогда.

23. Наконец, мы подтверждаем нашу приверженность миссии ВОЗ и призываем государства-члены и руководство Организации работать вместе с нами в интересах защиты благополучия, равенства и достоинства всех членов персонала. Эффективные и сплоченные кадровые ресурсы — залог эффективности и устойчивости ВОЗ. Вместе мы можем сделать так, чтобы ВОЗ и дальше сохраняла свой авторитет и способность оперативно реагировать на события, обладая всем необходимым для решения как нынешних, так и будущих глобальных проблем в сфере здравоохранения.
