



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-н Председатель,
уважаемые члены Исполнительного комитета,
делегаты и коллеги,

1. Позвольте от имени ассоциаций персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР поблагодарить вас за возможность вновь поднять некоторые из важных вопросов, которые мы осветили ранее в этом году, в заявлении на сессии Исполнительного комитета в январе 2015 года.
2. Конструктивные рабочие отношения с руководством позволяют нам вести все более открытый диалог по волнующим персонал вопросам. Руководство внимательно относится к проблемам, которые мы до него доносим, а ассоциации персонала продолжают играть роль надежных партнеров в реагировании на нарушения прав сотрудников.
3. Как в любых отношениях и в любой организации, результаты бывают разными: как отличными, так и оставляющими желать лучшего. Есть области, требующие улучшений, и есть проблемы, которые нужно решать. Хотели бы коснуться некоторых из вопросов, которые нам кажутся важными:

Чрезвычайные ситуации

4. Разрушительное землетрясение, произошедшее в Непале в 2015 г., потребовало оперативных действий по спасению и оказанию помощи пострадавшим, и эта тяжелая работа вновь легла на плечи сотрудников ВОЗ на страновом, региональном и глобальном уровнях. Это землетрясение пополнило список чрезвычайных ситуаций, с которыми ВОЗ приходится работать в условиях нехватки финансовых и других ресурсов.
5. Кроме того, как отмечалось в нашем январском заявлении, эпидемия Эболы в Западной Африке была отмечена самоотверженными усилиями персонала ВОЗ по решению многочисленных проблем, связанных со вспышкой болезни. Профессионализм, опыт и упорная работа сотрудников Организации внесли ценный вклад в развернутую ВОЗ масштабную операцию по борьбе с Эолой и в достижение ее целей в области здравоохранения. Мы высоко оценили усилия Организации по

подготовке и проведению в кратчайшие сроки обучения для сотрудников, направляемых в пораженный регион для участия в работе по реагированию на Эболу. В январе мы поддержали обращенную к государствам-членам и основным донорам просьбу о предоставлении Организации ресурсов, необходимых для исполнения ее мандата, во избежание длительного командирования неподготовленного персонала в места со сложными и опасными условиями, угрожающими их здоровью и жизни.

6. Персонал с энтузиазмом поддерживает предпринимаемые в настоящее время Организацией усилия по расширению базы данных экспертов, которые будут в будущем направляться на места для реагирования на чрезвычайные ситуации, такие как землетрясение в Непале, и, по утверждению ВОЗ, в роли «организации, направляющей и координирующей международную работу в области здравоохранения». Однако для достижения этой цели мы должны увеличить поддержку, оказываемую персоналу при реагировании на чрезвычайные ситуации, до того, как возникнет следующая чрезвычайная ситуация в области здравоохранения. Не будем забывать, что в результате недавнего сокращения персонала в распоряжении Организации осталось меньше квалифицированных сотрудников, и это помешало оперативно отреагировать на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола. Поэтому планирование на будущее – как кратко-, так и долгосрочное – подразумевает выделение достаточных средств для надлежащего укомплектования кадрами. Более того, крайне важно отладить эффективный механизм обучения и подготовки персонала ВОЗ для работы в сложных условиях, свойственных вспышкам болезней и другим чрезвычайным ситуациям в области общественного здравоохранения.

УВАЖИТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

7. Концепция уважительных отношений на рабочем месте охватывает несколько принципов этичного взаимодействия сотрудников. Инициативы в этой области связаны с целым рядом действующих в Организации проектов и служб, в частности, со службами охраны здоровья и благополучия персонала; Апелляционным советом штаб-квартиры; службами внутреннего контроля; подразделением по обеспечению соблюдения, управлению рисками и этике; Канцелярией Омбудсмана и службами по обучению и подготовке персонала. Цель всех ассоциаций персонала на 2015 г. и далее – обеспечить принятие практических мер для формирования уважительной рабочей среды в ВОЗ. К таким мерам относятся: программные заявления Генерального директора и директоров Региональных бюро, поощряющие принципы и концепции уважительной рабочей среды; опросы, интервью и взаимодействие с персоналом для определения настроений сотрудников и стандартов ВОЗ в этой области; а также проведение обучения и другие информационно-пропагандистские мероприятия по сплочению коллектива, разрешению конфликтов и повышению организационной эффективности.

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

8. Были проведены дополнительные обсуждения вопроса о предлагаемой политике географической мобильности **международных сотрудников категории специалистов**. *Принцип* географической мобильности был одобрен Глобальным

советом персонала/руководства (ГСПР) и Исполнительным комитетом. Принимая во внимание сложность практического осуществления этой политики, ее целесообразность и затратноэффективность должны быть задокументированы и продемонстрированы всем подразделениям ВОЗ, прежде чем будут предприняты какие бы то ни было действия или приняты дальнейшие решения.

9. У персонала нет однозначного отторжения принципа мобильности. Однако у сотрудников есть вопросы относительно того, как она будет осуществляться на практике, и не будут ли при этом нарушаться принципы справедливости и здравого смысла. В частности, есть сомнения, сможет ли Организация предложить достаточное количество должностей, чтобы трудоустроить каждого мобильного сотрудника. Кроме того, отсутствует четкое представление о выгодах мобильности для Организации. Результатом является разработка структуры политики, которая не обеспечивает получение этих выгод.

10. До сих пор нет ответов на следующие вопросы. Почему специализированное учреждение, вместо того, чтобы принять участие в межучрежденческих соглашениях, позволяющих действовать «как единое целое», планирует внедрение новой системы внутренней мобильности? Каковы стимулы для сотрудников (как уже работающих в Организации, так и тех, кто планирует стать одним из нас)? Каковы расходы на мобильность и достаточны ли выгоды, чтобы оправдать их? Как это будет работать на практике, учитывая, что всего несколько сотрудников будут заниматься осуществлением политики? Будут ли задним числом изменены наши условия службы? Юристы убедительно рекомендуют не делать этого. Или Организация будет менять условия службы в дальнейшем? Хотят ли государства-члены, чтобы в ВОЗ работали эксперты по вопросам здравоохранения или специалисты «широкого профиля»?

11. Преданные своему делу сотрудники ВОЗ ожидают – и имеют на это право – что будут приняты во внимание их профессиональные навыки, а также семейные и личные обстоятельства. Руководству ВОЗ еще предстоит ответить на эти вопросы. Мы прогнозировали возможную потерю экспертных знаний в ряде областей работы, поскольку некоторые международные сотрудники категории специалистов отдельных бюро обладают конкретными знаниями, которые отсутствуют (и/или не требуются) в других бюро. Так называемые типовые описания должностей были подвергнуты критике как неоптимальное решение, и, насколько нам известно, Департамент людских ресурсов занимается не типовыми описаниями, а определением того, какие должности подлежат ротации, а какие нет. Ранее мы отмечали, что в стремлении к формированию гибкой и быстро реагирующей на изменения кадровой структуры, которое персонал всецело поддерживает, нельзя забывать о том, что внедрение мобильности не должно приводить к потере экспертных знаний и опыта. Процедуры мобильности должны быть справедливыми и не должны нарушать права сотрудников, иначе репутация Организации как технического и специализированного учреждения будет подорвана.

12. Очевидно, что мобильность нацелена на профессиональное развитие и не должна использоваться как инструмент для сокращения численности сотрудников штаб-квартиры или ущемления прав персонала. Необходимо обеспечить, чтобы сотрудники не теряли работу в случае отсутствия адекватной альтернативы. Предпринимаются

усилия для разработки симулятора, который дал бы возможность оценить целесообразность предлагаемой политики мобильности в рамках уникальной структуры штаб-квартиры ВОЗ и применительно к региональным и страновым бюро. Симулятор должен учитывать технические аспекты и позволять учитывать при планировании непредвиденные события. Даже непредвиденное можно спрогнозировать.

13. С глубокой озабоченностью вынуждены отметить, что в январе 2015 г. руководство ВОЗ представило Исполнительному комитету поправки к Правилам о персонале и Положениям о персонале, не проконсультировавшись предварительно должным образом с Комитетом персонала, хотя раньше такие консультации были стандартной практикой. Этот вопрос обсуждался с исполнительным руководством, включая Канцелярию Генерального директора, и мы заявили о своей обеспокоенности. Мы отметили, что долгосрочное влияние на персонал изменений, связанных с мобильностью, на сегодняшний день неизвестно, поскольку подробной информации о политике и ее практическом осуществлении либо нет, либо она не была доведена до персонала.

14. Дата вступления в силу новой политики мобильности может негативно сказаться на действующих сотрудниках и условиях службы. Отсутствие возможностей для служебного роста и достаточных стимулов для переезда в другое место службы может вызвать у сотрудников обеспокоенность и негативно повлиять на мотивацию и эффективность. Такой же негативный эффект может иметь невозможность вернуться в предыдущее место службы после получения нового опыта. Слова о необходимости «удержания кадров» постепенно теряют смысл. Все это необходимо обсудить.

15. Во документах Организации Объединенных Наций и опросах о мобильности много говорится о развитии карьеры. Система мобильности ВОЗ должна соответствовать этим стандартам.

16. На заседании Глобального совета персонала/руководства (ГСПР) в 2014 г. было решено, что представители персонала должны играть полноправную роль в процессе осуществления. Мы хотели бы совместно с руководством разработать понятную и осуществимую политику мобильности, не противоречащую Положениям о персонале и Правилам о персонале, реализация которой будет отражать потребности как Организации, так и сотрудников.

17. Таким образом, мы рассчитываем на:

(а) механизм, обеспечивающий консультации с ассоциациями персонала на ранних этапах любых инициатив по внесению изменений в Положения о персонале и Правила о персонале до того, как они будут представлены на каких бы то ни было заседаниях руководящих органов ВОЗ, и должный учет мнения ассоциаций персонала в рамках нашего сотрудничества;

(b) проведение должной оценки целесообразности осуществления политики мобильности и адекватные меры, обеспечивающие гарантию занятости;

- (с) развитие карьеры благодаря мобильности;
- (d) понятный механизм оценки политики мобильности, учитывающий удовлетворенность персонала и показатели развития карьеры для всех классов должностей и мест службы (применительно к "мобильным" должностям); и
- (e) четкое представление о пользе системы мобильности для Организации.

ВНУТРЕННЕЕ ПРАВОСУДИЕ

18. В январе 2015 г. мы информировали вас о проведении обзора внутренней системы правосудия экспертами со стороны. Внешняя группа экспертов издала свой доклад в октябре 2014 г., в котором подробно описываются пробелы и факторы, вызывающие озабоченность, и содержится целый ряд рекомендаций по улучшению ситуации в этих областях:

- (1) предупреждение и реагирование на ранних этапах;
- (2) неофициальное разрешение споров; и
- (3) официальное разрешение споров.

19. Во многих случаях эта озабоченность отражает вопросы, которые поднимались сотрудниками во время обследований, собеседований и апелляций со стороны персонала. Мы удовлетворены тем, что руководство также разделяет многие из этих озабоченностей, и в этой связи мы работаем сообща с целью определить те меры, которые можно было бы принять для того, чтобы улучшить работу внутренней системы правосудия, повысить четкость функций и обеспечить объективность принимаемых решений. В этом году основное внимание уделяется укреплению неофициальных механизмов и обеспечению такого положения, при котором сотрудники не опасались бы использовать эти механизмы, равно как и не боялись бы сообщать о случаях преследования или мести в целом.

20. Вторая задача состоит в сокращении времени, которое требуется для того, чтобы передать дела на рассмотрение Апелляционного совета. В идеальном случае это означает 12 месяцев или менее с даты представления апелляции до даты информирования о решении. Для того чтобы заручиться доверием сотрудников и вселить в них веру в объективность процессов и соответствующих результатов, исключительно важно проявлять независимость в процессе разбирательства.

21. Мы также просим представлять конкретные фактические данные, подтверждающие, что существующая система охраняет интересы пострадавших и наказывает правонарушителей независимо от их должностного уровня или места службы. В общем и целом это означает обеспечение равного режима обращения со всеми сотрудниками. Это также означает обеспечение открытого доступа к информации, касающейся: обновляемых и всесторонних статистических данных о процессах, делах и результатах разбирательств; а также о расходах, связанных с работой внутренней системы правосудия, для общего бюджета ВОЗ.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

22. По результатам аудиторской проверки, проведенной в прошлом году, были предприняты многочисленные шаги по совершенствованию системы **медицинского страхования сотрудников ВОЗ**. Медицинское страхование – это один из компонентов условий труда и преимуществ сотрудников ВОЗ. Уровень услуг, оказываемых по линии этой системы в целом высокий, а состояние фонда надежное. Вместе с тем уровень услуг, оказываемых сотрудникам в ряде страновых бюро, низок по сравнению с уровнем услуг, которые оказываются сотрудникам в штаб-квартире. В этой связи в настоящее время принимаются меры с целью обеспечить такое положение, при котором услуги, оказываемые системой медицинского страхования сотрудников, были бы одинаковыми для всех членов персонала ВОЗ, и чтобы доступ к этим услугам можно было получить на своевременной основе, особенно в случае ситуаций, связанных с угрозой для жизни.

23. Ассоциация персонала обратилась, через Глобальный совет персонала/руководства (ГСПР), с просьбой к руководству системы медицинского страхования сотрудников:

- (a) ввести в действие минимальные нормы обслуживания, применимые ко всем сотрудникам во всех местах службы ВОЗ;
- (b) обеспечить круглосуточное обслуживание 7 дней в неделю в рамках всей Организации;
- (c) учредить онлайн-механизм, который позволял бы представлять требования о возмещении медицинских расходов сотрудниками независимо от места службы; и
- (d) ускорить возмещение расходов по требованиям сотрудников, которым до этого приходилось долго ждать. Кроме того, система медицинского страхования сотрудников предусматривает обеспечение оперативного доступа к требуемым услугам в случае ситуаций, связанных с угрозой для жизни.

КОНТРАКТЫ В СЛУЧАЕ ЛИЦ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ СОТРУДНИКАМИ ВОЗ

24. В настоящее время все больше и больше лиц принимаются ВОЗ на работу по «нештатным» контрактам. В докладе за 2014 г. Объединенная инспекционная группа Организации Объединенных Наций (ОИГ) подчеркивает, что это явление получает широкое распространение во многих организациях системы Организации Объединенных Наций, и заявляет, что использование *лиц по нештатным контрактам для штатной работы* представляет собой нарушение международных трудовых норм. Комитет персонала в штаб-квартире отметил, что после принятых в 2011-2012 гг. мер по перепрофилированию этой системы число лиц, которые были наняты на работу по нештатным контрактам для выполнения функций, которые исполняют штатные сотрудники, увеличилось. Кроме того, эта практика зачастую носит долгосрочный характер, поскольку отдельные лица нередко нанимаются на работу по повторным нештатным контрактам продолжительностью от шести до 12 месяцев. Их служебные

обязанности включают функции, выполняемые штатными сотрудниками (но без предоставления требуемых полномочий), причем в некоторых случаях консультанты берут на себя задачи, которые возложены на существующих сотрудников ВОЗ. Кроме того, их зачастую направляют в служебные командировки для замены сотрудников ВОЗ, но без предоставления им равноценного медицинского страхования, которое предоставляется штатным сотрудникам. Это ставит под угрозу репутацию ВОЗ и здоровье лиц, нанятых по нештатным договорам. Лица, работающие по нештатным контрактам, не располагают теми же льготами, которыми располагают штатные сотрудники, равно как и не имеют доступа к внутренней системе правосудия ВОЗ. Этот вид практики трудоустройства сопряжен с риском, который ставит под сомнение надежность и безупречность Организации, нарушает хорошо сложившиеся международные правила трудоустройства и противоречит принципу Организации Объединенных Наций «равная оплата за равный труд», а также снижает организационную эффективность ВОЗ.

25. Мы хотели бы, чтобы наем лиц для работы по нештатным контрактам рассматривался не столько как процесс закупок, сколько как процесс управления кадровыми ресурсами. Этот вопрос был обсужден с директором Департамента кадровых ресурсов. В январе этого года мы насчитали в штаб-квартире 344 консультанта и лиц, работающих на основании соглашений о выполнении работ¹, что составляет более 10% от общей численности сотрудников в штаб-квартире. В настоящее время существует необходимость проанализировать надлежащее использование штатных/нештатных контрактов на различных уровнях Организации. Мы призываем Департамент кадровых ресурсов включить эти вопросы в свою практику найма. Мы понимаем, что для найма сотрудников для выполнения весьма краткосрочной работы, Организации нужна гибкость. Вместе с тем, работа штатных сотрудников не должна выполняться теми, кто работает на долгосрочной основе по нештатным контрактам. Мы хотели бы, чтобы сотрудники, которые работают в Организации, особенно в ее служебных помещениях, или те, которые едут в командировки по ее поручению, принимались на работу на основе их качеств, подпадали под действие Положений о персонале и Правил о персонале и получали правильную заработную плату за работу, которую они выполняют.

26. Мы будем и впредь требовать обеспечения большей прозрачности и регулярного обновления данных со стороны администрации ВОЗ о числе лиц, не являющихся сотрудниками ВОЗ, и тенденциях в области их использования. Мы также будем и далее вносить свой вклад в разработку новых предложений в интересах согласованного использования нештатных контрактов и договорных механизмов в ВОЗ и в целях защиты интересов сотрудников ВОЗ и безупречности и эффективности ВОЗ.

27. В заключение мы еще раз благодарим за предоставленную возможность отметить некоторые из успехов, в которые внесли свою лепту сотрудники, а также некоторые потребности в плане улучшения и дальнейшего развития, прежде всего с точки зрения лучшего оснащения сотрудников в связи с реагированием на чрезвычайные ситуации,

¹ Консультанты и иные лица, которые работают в служебных помещениях ВОЗ, зачастую не охвачены медицинской страховкой.

проведения большего количества исследований и поиска ответов на проблему географической мобильности и нынешней нарастающей тенденции, проявляющейся в долгосрочном использовании лиц, не являющихся штатными сотрудниками.

28. Мы хотели бы заверить, что мы будем всегда стремиться к продолжению конструктивного диалога с администрацией в целях охраны прав сотрудников и тем самым активно содействовать выполнению миссии, возложенной на нашу Организацию, посредством проведения регулярных встреч с администрацией, создания совместных рабочих групп в составе сотрудников/представителей руководства и участия наших представителей во всех комитетах, которые занимаются правами сотрудников. Мы надеемся, что вы рассматриваете наши замечания и нашу озабоченность как вклад в успешное выполнение миссии, возложенной на Организацию. Как всегда, мы благодарим вас за эту возможность выступить с докладом на сессии Исполнительного комитета.

= = =