

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- يتقانى موظفو منظمة الصحة العالمية (المنظمة) تقانياً شديداً في الوفاء بمهمة المنظمة التي تشمل تحقيق رؤية برنامج العمل العام الثالث عشر وما يليه من برامج العمل العامة للمنظمة وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وتضم المسؤوليات المسندة إليهم الأنشطة المتنوعة المحددة في دستور المنظمة مثل وضع القواعد والمعايير وتقديم المشورة بشأن السياسات وتنسيق العمليات الميدانية وعمليات الطوارئ.

٢- وتتطلب قوانا العاملة دعم المنظمة مع ضمان الشعور بالطمأنينة بخصوص استقرارها المهني ومسايرها في المستقبل لتتصدى بفعالية للطبيعة الصعبة لعملها والتحديات الشخصية والمهنية العديدة التي تواجهها.

٣- ويشيد الموظفون بمختلف المبادرات الرامية إلى تعزيز هذا الشعور بالتقدير والانتماء والدعم. وتشمل الأمثلة على ذلك السياسة النموذجية للإجازة الوالدية التي اعتمدت مؤخراً والسياسة المرنة لترتيبات العمل والأفرقة العاملة للتعاون مع الإدارة مثل برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل الذي أرسى حديثاً لتشجيع اللطف والتنوع والإنصاف والإدماج والتماسك والاحترام المتبادل والأنشطة الأخرى المتصلة بالصحة النفسية والرفاه ومركز الابتكار LEAD (القفز والمشاركة والتعجيل والوقف) على سبيل المثال لا الحصر.

٤- ومن المهم أن تسلط الأضواء على سلسلة من التدابير التي طلبت الدول الأعضاء تنفيذها على مدى السنين وأثرت تأثيراً لا يستهان به في بيئة العمل. وقد طرأت التغييرات التالية أو يجري النظر فيها:

- جميع العقود الجديدة محدودة المدة.
- سجل انخفاض في البدلات.
- يجري التداول بشأن سياسة للتنقل الإلزامي تتباعد عن التوصية الأولية باتباع نهج موجّه.
- وُسّع نطاق مسؤوليات العمل لتشمل عدة مجالات إضافية واسعة وما برحت هناك وظائف عديدة شاغرة في مجالات أساسية على الرغم من الزيادة في عدد الموظفين.
- تستلزم زيادة المتطلبات الإدارية قدراً كبيراً من الوقت مما يقلل الفرص لتحقيق نتائج ملموسة.
- إن المبادئ التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لتوجيه منهجية تحديد تسوية مقر العمل والأجر المحلي في مراكز العمل على الصعيد العالمي تطرح في الوقت الحالي التحديات في اجتذاب موظفين مهنيين مؤهلين واستبقائهم.

٥- ونود أيضاً أن نعرب مجدداً عن الشواغل بشأن المصاعب التي يصادفها بوجه خاص الموظفون المعينون محلياً في مراكز العمل التي تعتمد فيها المرتبات على العملة المحلية وتشهد ارتفاعاً شديداً في معدلات التضخم مثل مراكز العمل في مصر ولبنان وباكستان والجمهورية العربية السورية وتونس.

٦- وهذه التغييرات في ظروف العمل التي تشمل إعداد عقود أقصر أجلاً وزيادة التناوب وتكثيف أعباء العمل دون توفير موارد بشرية كافية بينما لا يزال ننتظر اعتماد التمويل المستدام تولّد أجواء مجهدة لها العواقب التالية:

- قد لا يشعر الموظفون بالأمان في التعبير عن شواغلهم أو تقديم تعليقات صادقة وصريحة بشأن سلوك الإدارة ومكان العمل.

- ينخفض مستوى الرضا الوظيفي وتضعف المعنويات بسبب عدم توافر الموارد اللازمة للحفاظ على أعلى المعايير وأوجه الكفاءة الممكنة وبسبب تكريس قدر كبير من وقت العمل لأداء مهام التنظيم الإداري وإعداد التقارير التي يمكن تبسيطها وتقليصها إلى حد كبير بتقليل عدد الموافقات والتصاريح الإلزامية.

- عدم إمكانية التنبؤ في الأمدن المتوسط والطويل لتخطيط المشاريع وتزويدها بالموارد بناءً على ذلك.

- التعرض لخطر فقدان المعارف المؤسسية وزيادة تكاليف الالتحاق بالعمل.

- يحد الإجهاد الذي يتعرض له الموظفون من قدرتهم على الصمود ويؤثر تأثيراً سلبياً في صحتهم مع مرور الوقت ويضر بروح التعاون والألفة بين الزملاء.

٧- وتؤثر هذه الظروف في نهاية المطاف في معنويات الموظفين وأمنهم الوظيفي مما يجعل من الصعب على الأفراد ولاسيما على من لديهم أسرة أن يخططوا حياتهم على وجه اليقين ويساهموا فيها مساهمة مجدية.

سياسة التنقل

٨- تتطوي سياسة التنقل الحالية في حال عدم إدارتها على النحو الواجب على عدة مخاطر تشمل فقدان المعارف المؤسسية والمتخصصة وتعطيل المشاريع أو المبادرات الجارية والحد من الكفاءة نظراً إلى تناوب الموظفين الرئيسيين ذوي المعارف المتخصصة. وقد أعفي بعض المنظمات مثل الوكالة الدولية لبحوث السرطان والمركز الدولي للحوسبة واتفاقية المنظمة الإطارية بشأن مكافحة التبغ والبرنامج الخاص للبحث والتدريب في مجال أمراض المناطق المدارية من التنقل الإلزامي مسبقاً بينما تستخدم منظمة الصحة للبلدان الأمريكية على المستوى الإقليمي مزيجاً فعالاً عملياً من الوظائف العامة للتناوب والوظائف المحددة المدة للمختصين. ومع ذلك، لم يُعتمد هذا النهج على نطاق باقي المنظمة.

٩- وعلاوة على ذلك، تقترح سياسة التنقل المقترحة حالياً إلى الوضوح والشفافية اللازمين للموظفين. ويُشار إلى دعم الإقامة المحتمل ولكن لا تحدّد أي معايير لطلب المساعدة. ويحق للموظفين رفض التعيين غير أن الأسباب المقبولة للرفض ما زالت غامضة.

١٠- ومن الأساسي الاعتراف بأن تنفيذ هذه السياسة يقتضي توفير موارد مالية وبشرية كبيرة. وقد أبرزت جمعية الموظفين منذ عام ٢٠١٤ جوانب مثل عدم الاستدامة في ضوء تخصص الموظفين المقترن بمدة الإقامة في مراكز العمل. ولم تعتمد المنظمة في العالم توصيفات وظيفية عامة وقد لا تكون للموظفين العاملين في مجالات متخصصة وظيفة نظيرة ينتقلون إليها أو قد تكون الوظيفة النظيرة لوظيفتهم أعلى رتبة مما يجعل من المستحيل عليهم ترشيح أنفسهم لشغلها. وختاماً، من المهم أن تؤخذ في الاعتبار الآثار المحتملة على المشاريع الجارية عند انتقال الموظفين إلى وظائف أخرى خلال فترة تنفيذ المشاريع.

١١- والأهم من ذلك هو أن السياسة الحالية لا تستجيب حتى الآن لجميع توصيات المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة المقدمة في عام ٢٠٢٢ ومفادها أن يكون التنقل موجهاً وليس إلزامياً ولا تتوافر في الوقت الحالي عدة معايير كالمعايير الخاصة بمطابقة القوى العاملة مع الوظائف.

تسويات مقر العمل

١٢- ما زالت هناك شواغل إضافية متعلقة باللجنة الدولية للخدمة المدنية مثل التخفيض المسجل مؤخراً في تسوية مقر العمل بنسبة ٩,٨٪ في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط دون تقديم أي تفسير إلى الموظفين. وجدير بالذكر أن التخفيض بنسبة ١٠٪ يفضي إلى إجراء استقصاء بشأن تكاليف المعيشة المحلية، مما لم يحصل. وقد قدمت اللجنة الدولية للخدمة المدنية بعض التفسيرات غير أن الموظفين لم يتلقوا أي إخطار من اللجنة أو المنظمة قبل اتخاذ تدبير التخفيض الذي لوحظ في قسائم دفع مرتباتهم لشهر آذار/ مارس ٢٠٢٣. وعندما تختار قوانا العاملة أن تعمل خارج مراكز عمل المقر الرئيسي بهدف الوفاء بولاياتنا بمزيد من الفعالية، فلا ينبغي تأنيبها لاستجابتها لمثل هذه القضية النبيلة بتخفيض مرتباتها بنسبة ١٠٪ نتيجة لذلك. وموظفونا الدوليون لديهم التزامات لا تقتصر ببساطة على البلدان المضيفة لهم فحسب بل تشمل أيضاً بلدان منشئهم وتعرض كذلك لارتفاع معدلات التضخم.

برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل

١٣- كان برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل الذي أنشئ عقب القرارات المتخذة في الدورة الثانية والخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي التي عُقدت من ٣٠ كانون الثاني/ يناير إلى ٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٣ حصيلة مباشرة لقرار اتخذته المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة في عام ٢٠٢٢ بشأن الانتقال من مبادرة ضمان الاحترام في مكان العمل إلى البرنامج. وأدت جمعية موظفي إقليم شرق المتوسط دوراً حاسماً في ضمان إدراج هذا القرار في جدول الأعمال عن طريق المكتب التنفيذي العالمي الذي يضم الرؤساء ونواب الرؤساء لجمعيات موظفي المقر الرئيسي للمنظمة والمكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي للأمريكتين/ منظمة الصحة للبلدان الأمريكية والمكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمكتب الإقليمي لأوروبا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ ومركز الخدمات العالمي وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان ووافق المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة نتيجة لذلك على القرار بالإجماع في عام ٢٠٢٢.

١٤- ونظّم الفريق العامل المعني بضمان الاحترام في مكان العمل التابع للمكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمؤلف من جمعية موظفي إقليم شرق المتوسط ومكتب أمين المظالم ومستشار الموظفين ومنسق سياسات الموارد البشرية ووحدة نظام العدل الداخلي في المقر الرئيسي والعمليات المؤسسية دورة لتدريب الميسرين للمشاركة في تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام ودعم قيم المنظمة.

١٥- وشارك سبعة عشر مكتباً قطرياً في دورة التدريب لمدة ثلاثة أيام المركزة على المشاركة في تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والتواصل القائم على الاحترام في مكان عمل عالي الذكاء العاطفي وتعزيز القدرة على الصمود أي المهارات اللازمة لضمان الفعالية الشخصية والمهنية.

١٦- وكان التدريب التجريبي أول تدريب من نوعه في المنظمة وسيستخدم كنموذج في جميع الأقاليم.

نظام العدل الداخلي

١٧- يسرنا هذا القدر الكبير من العمل المنجز والتقدم المحرز في مجال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتهرش الجنسي. ومع ذلك، نشعر بأن النظام الذي يديره مكتب خدمات الرقابة الداخلية ما زال ينبغي له زيادة سرعة معالجة الحالات المتعلقة بالموظفين. وتسرع على ما يبدو وتيرة تتبع الحالات البارزة فقط بينما تستمر حالات أخرى طوال سنين دون البت فيها، مما يؤثر مجدداً تأثيراً سلبياً في الموظفين الضحايا والمتهمين.

الطرائق التعاقدية

١٨- لقد وعدنا منذ عدة سنوات بإصلاح مقبل لنظام الترتيبات التعاقدية ولكن لم يظهر أي إصلاح حتى الآن. وأكد إصلاح الموارد البشرية خلال عملية التحول وجوب إسناد الوظائف الأساسية إلى الموظفين بينما تُستخدم العقود المؤقتة أو خدمات الخبراء الاستشاريين لسد الفجوات وتمتد أحياناً لسنوات.

١٩- ونقر بالجهود المبذولة في فرقة العمل المعنية بالطرائق التعاقدية ومساهمتها وقد عملت فرقة العمل على مدى سنتين لإعداد بعض التوصيات التي قد تحسن التنفيذ الحالي لأنواع العقود على نطاق المنظمة ونطلب نشر تقريرها في أقرب وقت ممكن.

٢٠- ويتعين علينا حقاً تناول الأسباب الجذرية لاختيار أنواع العقود مثل هيكل التمويل الصارم والقيود المفروضة على عدد الموظفين والثقافة التنظيمية.

٢١- فالوظائف الأساسية للموظفين تقتضي أن يشغلها موظفون ويتعين وضع آليات لهذا الغرض بدلاً من سد الفجوات عن طريق عقود مؤقتة أو خدمات خبراء استشاريين.

٢٢- ونود أيضاً أن نشدد على أهمية تعيين موظفين على أساس توصيفات وظيفية عامة بهدف السماح بالتنقل والتطوير الوظيفي.

٢٣- وأخيراً، ما زلنا نواجه التحديات في توحيد إجراءات التعيين وشفافيتها. ومن الضروري إيلاء عناية كبيرة لصون الغرض من عملية التوظيف التنافسية.

٢٤- وتؤثر الممارسات الحالية تأثيراً مباشراً في الصحة النفسية لقوانا العاملة ورفاهها العام.

التأمين الصحي للموظفين

٢٥- ونوجه مجدداً طلبنا الداعي إلى مواصلة العمل على إيجاد طريقة لحصول المشاركين في التأمين على بطاقة للتأمين الصحي للموظفين يُعترف بها على نطاق واسع لتمكين الموظفين من دفع ما نسبته ٢٠٪ من المبلغ مقدماً فقط إن أمكن ذلك بدلاً من دفع المبلغ الكلي الذي يضر بالوضع المالي لبعض المشاركين، وبالتحديد من لديهم دخل منخفض نسبياً ولا يمكنهم في كثير من الأحيان دفع فواتيرهم بنسبة ١٠٠٪. ونرغب في أن يؤخذ في الحسبان هذا الطلب الذي نوجهه منذ عدة سنوات متتالية لضمان عدم انقطاع السبل بالمشاركين، وخصوصاً في أقاليم مثل إقليم شرق المتوسط.

الاشتراكات المقدرة

٢٦- ترحب لجنة الموظفين بقرار جمعية الصحة العالمية أن تدعم التمويل المستدام الذي نأمل أن يكون له تأثير إيجابي في استبقاء المواهب في صفوف قوانا العاملة. ونشجع الدول الأعضاء على أن تظل ثابتة في التزامها، ولاسيما في ضوء مجالات العمل الموسعة المشار إليها أعلاه. وهذا أمر له آثار على رفاه الموظفين والمنتجات الملموسة.

٢٧- وباختصار، تعتمد المنظمة اعتماداً شديداً على موظفيها وتتوقع الدول الأعضاء تحقيق نتائج ملموسة. ونطلب بكل احترام أن تسمحوا لنا بأداء مهامنا بفعالية وأن تقيموا تقييماً شاملاً تأثير السياسات والمسائل الآتفة الذكر.

= = =