



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- يُقدّم هذا البيان إلى المجلس التنفيذي بالنيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (المنظمة) والوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، التي تمثل أكثر من ١٠ ٠٠٠ موظف. ويسلّط هذا البيان الضوء على كل من شواغل الموظفين والتقدم المحرز في معالجة المسائل العامة الحالية التي تؤثر على قدرة الموظفين على الوفاء بولايتنا المشتركة المتمثلة في تعزيز الصحة والحفاظ على سلامة العالم وخدمة الضعفاء. وإننا لنحث الدول الأعضاء على المشاركة البناءة في معالجة هذه الشواغل والتعاون من أجل تنفيذ الإصلاحات اللازمة لكي تكون المنظمة أقوى وأكثر شمولاً وفعالية.

٢- ونعرب عن امتناننا لأعضاء المجلس التنفيذي وإدارتنا على إتاحة هذه الفرصة لتمثيل قوتنا العاملة المتفانية والثناء عليها. فعلى الرغم من مواجهة تحديات شديدة، من بينها كوارث طبيعية ونزاعات، فإن موظفينا يثابرون فيما يبذلونه من جهود على تنفيذ ولايتنا بطريقة مبتكرة وفعالة. ولما كنا نعمل في أغلب الأحيان بمعزل عن شبكات الدعم الخاصة بنا، وأحياناً في ظل إتاحة محدودة للخدمات الأساسية، فما يدفعنا إلى ذلك هو المبدأ القاسي بأن التغطية الصحية الشاملة هي حق أساسي من حقوق الإنسان، وأنه ينبغي للجميع أن يحصلوا على رعاية صحية عالية الجودة. ونسطع بعملنا بشغف وإحساس عميق بالواجب، ولكننا ندرك الحاجة إلى الدعم المستمر والتمويل المستدام حتى نضمن الاستمرارية لجهودنا.

٣- ونسلط الضوء على ستة مجالات رئيسية تستدعي الاهتمام والتعاون:

- الحفاظ على رفاه الموظفين وصحتهم النفسية؛
- تتقّل الموظفين؛
- تصنيف مراكز العمل وأجور الموظفين؛
- التأمين الصحي للموظفين؛
- الشروط التعاقدية وفرص التطوير الوظيفي
- نظام العدل الداخلي.

الحفاظ على رفاه الموظفين وصحتهم النفسية

٤- ليس رفاه موظفينا مجرد مسألة من مسائل السياسة العامة بل إنه الأساس الذي تقوم عليه مهمتنا الصحية العالمية. ويجب أن تكون قوتنا العاملة لائقة بدنياً وعقلياً لأداء واجبها. وبناءً على ذلك، فإننا نؤيد النتائج التي توصل إليها الاستعراض الشامل بشأن الصحة النفسية والرفاه الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظمة

الأمم المتحدة، والذي يؤكد أهمية منع المخاطر على الصحة النفسية في العمل، وحماية الصحة النفسية وتعزيزها، ودعم الأشخاص الذين يعانون من اعتلالات الصحة النفسية والاعتلالات الإدراكية حتى يزدهروا. ويدعو التقرير أيضاً إلى زيادة عدد مستشاري الموظفين. ونطلب بالتالي مرة أخرى من الإدارة زيادة عدد مستشاري الموظفين، ولا سيما في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء. ويلزم تعزيز النهج الذي تتبعه المنظمة إزاء الصحة النفسية والرفاه في مكان العمل، بغية تحقيق التوازن التام مع استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل. ومن المقرر أن تقدم وكالات الأمم المتحدة تقاريرها بموجب الاستراتيجية الجديدة إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة اعتباراً من عام ٢٠٢٤. وعلى الرغم من أن المنظمة أعدت بالفعل خطة للقوى العاملة في مجالي الصحة النفسية والرفاه، فينبغي زيادة المخصصات المالية لتنفيذها في عام ٢٠٢٤ تيسيراً لإحراز التقدم. ومن الأهمية بمكان إنشاء فريق مكرس لهذا الغرض تُخصص له الموارد الكافية لدعم الصحة النفسية للقوى العاملة ورفاهها في مكان العمل من أجل سد هذه الفجوة وضمان اتباع المنظمة لأفضل الممارسات في مجال الصحة النفسية في مكان العمل. وينبغي أن يقود هذا الفريق استحداث تدخلات مبتكرة ومُسندة بالبيانات تعالج التحديات التي تطرحها الضغوط الفريدة الناجمة عن العمل في مجال الصحة العالمية على جميع الموظفين، مع إيلاء اهتمام خاص للزملاء من الموظفين القطريين، والذين ربما يواجهون صعوبات أكبر في الحصول على الدعم اللازم. وينبغي أيضاً إيلاء الاهتمام بالقضايا الراهنة، مثل التنقل والعمل التعاقدية. ومن شأن هذا الجهد أن يساعد على وضع مقاييس مرجعية جديدة في مجال دعم الصحة النفسية والدعوة إلى تحقيقها داخل منظومة الأمم المتحدة.

٥- ونلاحظ أيضاً أن القدرة على التنبؤ وبيئة العمل التعاونية وظروف العمل الإيجابية تشكل أساساً بالغة الأهمية لدعم صحة الموظفين النفسية ورفاههم. فنحن نتلقى تقارير متعددة عن إرهاق الموظفين، ويعاني العديد منهم من اعتلال صحتهم النفسية. وستكون لتحسين ظروف العمل وتمكين الموظفين أهمية بالغة للحد من المخاطر المتزايدة في هذا الصدد.

تنقل الموظفين

٦- يدعم الموظفون على نطاق المنظمة زيادة فرص التنقل. غير أن مستوى الدعم المقدم لسياسة التنقل الحالية يختلف باختلاف الإقليم والموقع الجغرافي. ففي المقر الرئيسي، يدعم نحو ٢١٪ فقط من الموظفين المؤهلين هذا النهج، في مقابل ٧٣٪ من الموظفين المؤهلين في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط الذين يرحبون بالتنقل. وبصرف النظر عن اتساع نطاق آراء الموظفين، فإننا ندعو إلى وضع إطار للتنقل يضمن حقوق الموظفين ورفاههم، ويحمي عمل المنظمة الحيوي المتصل بوضع القواعد والمعايير، ويلبي في الوقت نفسه احتياجات الموظفين الذين يشغلون وظائف في أماكن العمل الشاقة. فاحتياجات الموظفين في هذه الوظائف ملحة، وتستحق اهتماماً خاصاً وفورياً. ولذلك نطلب من إدارتنا أن تكفل التفكير أولاً في الموظفين المعيّنين في مراكز العمل الشاقة لشغل أي وظائف معلنة، وكذلك في أي موجزات لإعلانات الوظائف المتاحة للتنقل.

٧- وقد طلبت جمعيات الموظفين من المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأوروبا والمكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا عدة ضمانات لتحسين سياسة التنقل الحالية التي تثير لدى العديد من الموظفين قلقاً كبيراً ومشاكل تتعلق بالصحة النفسية. وتشمل هذه الضمانات تدابير تهدف إلى ضمان أن تعكس السياسة الخصائص الديمغرافية السائدة في القرن الحادي والعشرين، ولا سيما التحدي المتمثل في وجود أسر يقوم طرفاها بالعمل. وقدمت إدارة المنظمة ضمانات شفوية بشأن مجموعة من الظروف الخاصة المتعلقة بالأزواج والأسرة، أو ضمانات لموظفي مجتمع الميم الموسع وأسره، أو الدعم داخل البلد لإدارة التحولات، أو الحفاظ على الاستمرارية داخل الأفرقة والمشاريع. بيد أن الخطط الملموسة بشأن كيفية الوفاء بهذه الالتزامات لم تُنفذ بعد.

٨- ويخشى العديد من الموظفين أيضاً من تداعيات ذلك على العمل التقني والمتصل بوضع المعايير الذي تضطلع به المنظمة والذي يشارك فيه موظفون على درجة عالية من التخصص جرى تعيينهم لما يتمتعون به من خبرات تقنية محددة. وهذا يسبب تحديات واضحة لنهج التنقل الذي يركز على أدوار يزداد إخضاعها للمعايير. وبينما يجري تعزيز وجود المكاتب القطرية، يجب أن يقترن ذلك بجهود تهدف إلى تعزيز خبرة المنظمة في مجال وضع المعايير. وستكون للقيادة التقنية والمكاتب القطرية والإقليمية التي تتمتع بالتمكين أهمية بالغة لنجاحنا في نهاية المطاف. وسيكون الإعداد لتنفيذ هذه السياسة بالغ الأهمية. ومع ذلك، وحتى ونحن نتطلع إلى الخطط الطموحة المقبلة، لا يزال هناك ما لم يوجد له حل من التحديات التي انبثقت عن تنفيذ المرحلة الطوعية الأولى. ففي الوقت الراهن، لا يسمح للموظفين بالتقدم لشغل الوظائف المجددة في موجز إعلانات الوظائف المتاحة للتنقل، ولم تعلن نتائج المرحلة الطوعية رسمياً.

٩- وأخيراً، يتسبب التنقل في تكبد تكاليف ضخمة من بينها الآثار المالية المباشرة، فضلاً عن التكاليف غير المباشرة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والتخطيط والدعم وفقدان الإنتاجية أثناء إدخال التعديلات المستمرة على الوظائف الجديدة، حيث يتناوب الموظفون حول العالم على فترات يتراوح كل منها بين سنتين و ٥ سنوات. وتستهدف الإدارة إجراء ما بين ٢٠٠ و ٢٥٠ عملية انتقال سنوياً من خلال عملية التنقل، بمتوسط تكلفة يناهز ٦٠ ٠٠٠ دولار أمريكي لكل انتقال من مركز عمل واحد؛ ومن المحتمل أن تكون التكاليف الإضافية غير المباشرة أعلى من ذلك بكثير. ولضمان الاستدامة الشاملة للمخطط، سيكون من المهم تقديم تقدير مفصل للتكاليف المالية وتوقعات مفصلة للانتقالات. ومن شأن إدراج الدروس المستفادة من المنظمات التقنية المماثلة أن يساعد على ضمان تلبية التنقل لاحتياجات المنظمة المحددة في مجالي البرمجة ووضع القواعد والمعايير.

تصنيف مراكز العمل وأجور الموظفين

١٠- بينما لا تزال الانتكاسات الاقتصادية تعصف بالعديد من مراكز عملنا، نجد أن اللجنة الدولية للخدمة المدنية لا تزال متصلبة وعتيقة في منهجياتها. وهذا لا يخدم قوتنا العاملة أو يسمح لمنظمتنا بجذب أفضل الموظفين، ويهدد سلامة عملياتنا وفعاليتها. وتقنر اللجنة إلى الشفافية فيما يتعلق بعمليات صنع القرار ومعايير اتخاذها للقرارات، مثل تصنيفها لمراكز العمل. وقد أبدت أيضاً عدم اهتمامها بمعالجة التفاوت بين مراكز العمل وإيجاد تدابير للتخفيف دعماً للموظفين الوطنيين، ولا سيما أثناء الأزمات المالية. ولا توجد آلية واضحة للطعن في القرارات. وندعو الدول الأعضاء مرة أخرى إلى دعم قوتنا العاملة للحصول على أجر مناسب، على أساس المساواة في الأجر مقابل العمل المتكافئ القيمة والاحتفاظ بأفضل قوى عاملة.

١١- وكما هو مذكور في البيانات السابقة، ناشد بكل احترام أعضاء المجلس التنفيذي أن يدعوا اللجنة الدولية للخدمة المدنية إلى ضمان جعل القوة الشرائية لموظفينا مساوية على الأقل لتلك التي يتمتع بها أصحاب العمل المماثلون، ولا سيما في مراكز العمل التي تشهد انخفاض المرتبات بالقيمة الحقيقية (حيث يحصل الموظفون على أجورهم بالعملة المحلية) بسبب ارتفاع معدلات التضخم وانخفاض قيمة العملة. وهذا اتجاه عالمي يؤثر على مراكز العمل في أفريقيا وآسيا وشرق المتوسط وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأوروبا. ولا بد من معالجة القضية التي طال أمدها والمتمثلة في ثبات مرتبات الموظفين المحليين في بلدان مثل الكونغو، حيث وصل ثبات رواتب الموظفين المحليين منذ عام ٢٠٠٨ في مواجهة تكاليف المعيشة المتصاعدة إلى منعطف حرج. ونشير مرة أخرى إلى أن مركز عمل القاهرة قد تعرض، للمرة الرابعة منذ عام ٢٠٢٢، لتخفيض حاد في قيمة العملة أدى إلى انخفاض القوة الشرائية للموظفين المعيّنين محلياً بنسبة ٦٢٪، ومع ذلك، تم تطبيق انخفاض آخر ليس له ما يسوغه في مضاعف تسوية مقر العمل على كشوف مرتباتهم في آذار/ مارس ٢٠٢٤. وإذا لم تُتخذ خطوات للتصدي على وجه السرعة لانخفاض القوة الشرائية للمرتبات المحلية لكي تعكس المشهد الاقتصادي المتغير، فسيكون لذلك تأثير مباشر على قدرة المنظمة على اجتذاب الموظفين وتعيينهم واستبقائهم.

١٢- ويحدونا تفاؤل حذر لأن الاستعراض الشامل الأخير الذي أجرته اللجنة لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة سيلقي الضوء على احتياجات الموظفين وسيثري القرارات والسياسات المتعلقة بمستقبل نظام الأجر في الأمم المتحدة، بما في ذلك عناصر الأجر وشروط الخدمة. ونناشد بكل احترام أعضاء المجلس التنفيذي أن يدعوا إلى تطبيق المسح العالمي للموظفين على نطاق المنظومة تطبيقاً أكثر شفافية ومنهجية لتحسين ظروف عمل موظفي الخدمة المدنية الدولية، ولا سيما أولئك الذين يعملون في مراكز العمل المصنفة في الفئتين دال وهاء. وعلى المدى البعيد، ندعو أيضاً إلى الابتعاد عن عملية المسح المرهقة والذاتية والتوجه بدلاً من ذلك نحو الاعتماد على إحصاءات تكلفة المعيشة المعدّة استناداً إلى تعادل القوة الشرائية والظروف الاقتصادية المحلية.

التأمين الصحي للموظفين

١٣- لطالما كانت القدرة على تحمل التكاليف والنفقات من المال الخاص من القضايا المثيرة للمشاكل بالنسبة لخطة التأمين الصحي لموظفي المنظمة، وبخاصة بالنسبة للزملاء ذوي الدخل المنخفض في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الآباء الذين يعتمدون على دخل واحد. وأصبح تخفيض النفقات من المال الخاص قضية بالغة الأهمية، حيث لا تزال مرتبات قوتنا العاملة ثابتة فعلياً أو آخذة في التناقص. ويأتي الآن على مسامعنا أن أفراد قوتنا العاملة، وبخاصة الموظفون المعينون محلياً، يؤخرون حصولهم على الرعاية الطبية بسبب افتقارهم إلى القوة الشرائية وعدم قدرتهم على دفع تكاليف الرعاية الصحية مقدماً وانتظار استردادها، الأمر الذي قد يستغرق شهراً أو أكثر.

١٤- وبالنظر إلى وجود فائض يناهز ٨٧ مليون دولار أمريكي في حسابات خطة التأمين الصحي للموظفين، فإننا ندعو إلى استخدام هذا الفائض في تعزيز خطة التأمين، ولا سيما بضمان عدم ترك أي شواغر دون شغلها، وإلى التنسيق بين الوظائف، وإلى رفع عتبة استرداد الموظفين للتكاليف عن المستوى الحالي البالغ ٨٠٪. ومن المهم كذلك تخليص خطة التأمين الصحي من أي ممارسات تمييزية، مثل تخفيض التغطية في الولايات المتحدة الأمريكية.

١٥- ونود أن نشيد بفرقتنا المعنية بالتأمين الصحي للموظفين على عملها المستمر لمعالجة أوجه عدم الجور في الحصول على الرعاية الصحية، ونتطلع إلى نتائج دراسة المقارنة المرجعية الجارية حالياً لاستكشاف فرص توسيع نطاق حزمة المزايا لتشمل الجميع بطريقة مستدامة. كما نرحب بمبادرة خطة التأمين الصحي الجديدة للموظفين الداعية إلى إعداد شبكة من مقدمي الرعاية الصحية في القاهرة، ويحدونا الأمل في أن يحقق هذا المشروع التجريبي نجاحاً يمكن تكراره في جميع أنحاء العالم.

الشروط التعاقدية وفرص التطوير الوظيفي

١٦- ترحب جمعيات موظفي المنظمة بتسوية أوضاع العقود لضمان الأمن الوظيفي لجميع الموظفين ومعاملة الموظفين معاملة منصفة. فالعقود المؤقتة التي تدوم لسنوات ليست بحكم تعريفها مؤقتة، ولكنها تؤثر على الاستحقاقات، وتجعل من الصعب على الموظفين تكوين الأسر، أو التخطيط لمستقبلهم، أو لم شمل أسرهم، كما أنها تقوض الصحة النفسية والروح المعنوية. ونحن نقدر التزام الإدارة بمعالجة أوجه الإجحاف هذه.

١٧- ومع ذلك، فإننا نشدد على أن الإصلاحات التعاقدية ينبغي أن تحقق ارتفاعاً متناسباً، ولا ينبغي أن تؤدي إلى تدهور الأمن الوظيفي للموظفين بوجه عام. ولا تزال تفاصيل كثيرة عن تنفيذ القواعد الجديدة غير واضحة، لا سيما فيما يتعلق بعملية الانتقال من الوظائف المؤقتة إلى وظائف الموظفين. ولتجنب القلق غير الضروري

والحد من الاضطرابات التي قد تصيب إدارات المنظمة وعملها، ندعو إلى اتخاذ قرارات رشيدة لضمان الاستمرارية والاستقرار للموظفين الذين ظل العديد منهم يخدمون المنظمة لسنوات عديدة.

١٨- ونشيد بإدارة المنظمة لإعدادها المبادرة الأساسية للحضور القطري الذي يمكن التنبؤ به، والتي ستؤدي إلى زيادة الفرص الوظيفية على الصعيدين القطري والإقليمي. وفي الوقت نفسه، ومع استمرار إصلاح أساليب التعاقد في الوقت الراهن، لا تزال ظروف العمل مثل العقود القصيرة الأجل، وزيادة التناوب، وتزايد أعباء العمل، ومحدودية فرص التطوير الوظيفي، تؤثر على معنويات الموظفين. ونطلب إلى الإدارة أن تخطو خطوات لتخطيط مختلف مبادرات التحول الجارية وتحديد أولوياتها بما يكفل عمل النظم بكفاءة وتصميمها بطريقة تدعم احتياجات المنظمة وموظفيها على حد سواء.

نظام العدل الداخلي

١٩- يسرنا التقدم الكبير المحرز في معالجة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ومع ذلك، يعرب العديد من الموظفين عن قلقهم بشأن السلوك المسيء الأوسع نطاقاً الذي يبدو أن نظام العدل الداخلي يتوانى عن التصدي له في كثير من الأحيان، ولا يزال هناك قدر كبير من انعدام اليقين يحيط بالعمليات في هذا الشأن. فقد يستغرق الأمر سنوات قبل التوصل إلى قرار في حالات معينة يتولى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إدارتها. ويجب أن يظل نظام العدل الداخلي في المنظمة متسماً بالشفافية، وأن يوفر بارامترات واضحة بشأن الحالات التي يمكن التحقيق فيها أو لا يمكن التحقيق فيها، مع توقعات واضحة بشأن الجداول الزمنية والتواصل في حالة عدم استيفاء تلك الجداول الزمنية. وينجم عن عدم القيام بذلك تأثير سلبي على الموظفين، سواء كانوا ضحايا أو متهمين.

٢٠- وبينما اتخذت خطوات كبيرة لإصلاح نظام العدل الداخلي في المنظمة، لا يزال المطلوب أكثر كثيراً مما تحقق. ويجب أن تشعر قوتنا العاملة بالثقة الكاملة في النظام وبأن حقوقها مشمولة بالحماية. وبوجه عام، ينبغي أن يتخذ التواصل في مجال العدل الداخلي نبرة تركز تركيزاً أكبر على الإنسان وتتعاطف معه تعاطفاً أكبر. ونطلب إلى الإدارة توسيع نطاق أنشطة التدريب والتوعية التي تتقف الموظفين في مجال نظام العدل الداخلي. وعلاوة على ذلك، من المهم ضمان وجود دعم مستمر لحل النزاعات والتحكيم، مع زيادة التركيز على الوقاية، والتصدي لإساءة استعمال السلطة قبل أن تتسبب في إحداث الضرر. وفي هذا السياق، نطلب إلى الإدارة أن تكثف جهودها الرامية إلى إنشاء مكتب المنظمة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، ويشمل ذلك تعيين مستشار قانوني مخصص لكل إقليم، نظراً لما لكل مكتب إقليمي من تعقيدات وتحديات فريدة. وسيقوم هذا الفريق من المحامين المتخصصين بدعم الموظفين في تظلماتهم أمام آليات نظام العدل الداخلي.

٢١- ونرحب بالجهود التي تبذلها إدارة المنظمة لضمان وجود أمين مظالم لكل مكتب رئيسي. بيد أننا نلاحظ أن المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا ظل لعدة سنوات بلا أمين مظالم معين، وأن عملية تعيين أمين المظالم في المكتب الإقليمي لأوروبا لا تزال جارية، وأن تعيين أمين مظالم ثان لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة - الذي يخدم المقر الرئيسي للمنظمة والمكاتب الفرعية للمقر الرئيسي وعدة وكالات أخرى - استغرق ما يقرب من عامين. ويساورنا القلق من أن يتسبب هذا الوضع المستمر المتمثل في انخفاض القدرات وزيادة عبء العمل في تهديد النظام المنهك أصلاً الخاص بتسوية شكاوى الموظفين بالطرق غير الرسمية. ونطلب أن تظل جميع وظائف أمناء المظالم في المقر الرئيسي وفي الأقاليم تعمل بدوام كامل، وأن يولى مزيد من الاهتمام لتعزيز المكاتب بحيث تلبى الطلب الكبير، بما يتماشى مع توصيات استعراض نظام العدل الداخلي الذي أجري في عام ٢٠٢٢.

= = =