

## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- ترحب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية والوكالة الدولية لبحوث السرطان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والتي تُمثّل أكثر من ٩٠٠٠ موظف في العالم، بإتاحتها فرصة الإدلاء بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي.

### بيئة عمل يسودها الاحترام

٢- إننا نسلّم بأن مكان العمل الذي يسوده الاحترام في المنظمة هو المكان الذي يشعر فيه جميع أفراد القوى العاملة، بما فيهم الزملاء من جميع الفئات (الموظفون والخبراء الاستشاريون والمتدربون الداخليون والمهنيون الشباب وغيرهم من المتعاونين) العاملين في المنظمة ومعها، بالاحترام، وأن حقوقهم محمية ولا يتم التعدي عليها أو انتهاكها، وأنهم يُعاملون بطريقة عادلة وأنهم قادرون على تحقيق كامل إمكاناتهم. وهو بيئة عمل تنتشر فيها ثقافة التمكين والتعاون، وتُقدّر وتُثمّن فيها قيمة التنوع، ويُشجّع فيها الإدماج عن طريق قنوات اتصال تتسم بالانفتاح واللباقة. كما أنه مبادرة اتفقنا مع الإدارة على أن تكون مظلة لجميع السياسات والمبادرات والاستراتيجيات المتعلقة بمدونة المنظمة للأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، مثل تلك المتعلقة بمنع السلوك المسيء والتصدي له، والتنوع والإنصاف والشمول، ومنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها.

### نظام العدل الداخلي

٣- نظام العدل الداخلي هو الأساس الذي يُستند إليه لبناء الثقة داخل المنظمة والحفاظ عليها. ولكي يبعث نظام العدل الداخلي للمنظمة الثقة في نفوس الموظفين، يجب أن يكون شفافاً وخاضعاً للمساءلة ومنصفاً. وبالأخص، لا يمكن أن يُنظر إليه على أنه يكرّس التمييز لصالح كبار الموظفين، والذين لديهم نفوذ وسلطة أكبر. وفي هذا الصدد، نما إلى علمنا أن ثمة العديد من القضايا المرفوعة أمام هيئة الطعون العالمية والتي اقترح فيها فريق هيئة الطعون توصية على المدير العام، والتي انقضت فيها الموعد النهائي القانوني المحدد في ٦٠ يوماً لاتخاذ قرار وإبلاغ المعنيين به دون أن يُتخذ أي قرار ودون أن يُقدّم أي مبرر واضح لتفسير ذلك. إننا ندعو إلى مزيد من الشفافية بخصوص أسباب حدوث هذه التأخيرات في المستقبل القريب. وإذا كنّا نحن موظفو منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية والوكالات المنتسبة إلينا، جادين في نيتنا بزرع الثقة داخل المنظمة، فيجب علينا حتماً أن نضطلع بالمهمة الصعبة المتمثلة في تعزيز نظامنا للعدل الداخلي خدمةً لجميع موظفينا على مستويات المنظمة الثلاثة كافة.

٤- وبناءً عليه، فإننا نرحب بالدعوة التي وجهتها القاضية تيريزا برافو<sup>١</sup> بشأن ضرورة إنشاء مكتب من قبيل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو مستشار (قانوني) للموظفين في كل مكتب إقليمي، مع التركيز على

١ القاضية تيريزا ماريّا دا سيلفا برافو هي قاضية متفرّغة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، استعانت بها المنظمة لإجراء استعراض لنظام العدل الداخلي للمنظمة/ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والكيانات التابعة له.

تقديم الدعم إلى المكاتب القطرية والمكاتب الموزعة جغرافياً. وعلاوة على ذلك، نرحب بتوصية القاضية برافو بالتركيز على التوعية والاستثمار الجاد في التدريب على أداء نظام العدل الداخلي (بما في ذلك إعداد مجموعة أدوات للمدعين الذين يمثلون أنفسهم). وفي هذا الصدد، ينبغي النظر في عقد حلقة دراسية سنوية واحدة على الأقل بشأن نظام العدل الداخلي وإنشاء وظيفة "مسؤول علاقات مع الموظفين" أو مستشار (قانوني) للموظفين، تمشياً مع الممارسة المتبعة في المنظمات الدولية الأخرى. ومع ذلك، لا بد من المزيد من التفكير والمناقشة للاتفاق على توازن بين مستشار قانوني خارجي ومستشار قانوني داخلي، حيث إننا نثمن ثقة هذه المشورة القانونية واستقلاليتها.

## شروط العمل

٥- نهتئ المنظمة على إطلاق السياسة بشأن ترتيبات العمل المرنة، والتي نأمل أن يبدأ تنفيذها في جميع الأقاليم والبلدان على وجه السرعة، آمليين أن يُساعد ذلك على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية. كما يسرنا التقدم الذي أحرزته فرقة العمل المعنية بطرائق التعاقد ونتطلع إلى قراءة التقرير الختامي والتوصيات. ويحدونا الأمل في أن يبدأ العمل بالتوصيات العامة للوظائف على نطاق المنظمة وتنفيذ سياسة التطوير القصير الأجل المقبلة، فضلاً عن التنقل المنظم والقوائم العالمية الكفيلة بتعزيز التطوير الوظيفي. كما نأمل أن يواصل نظام إدارة الأعمال الجديد تعزيز ودعم عمل المنظمة.

## الصحة النفسية والتأمين الصحي للموظفين

٦- يثني المكتب التنفيذي العالمي على الإدارة لمعالجتها مسألة الصحة النفسية للموظفين بتعيين مستشارين للموظفين، ويأمل أن يُنجز المزيد من العمل في هذا المجال، ولاسيما فيما يتعلق بالموظفين العاملين في البلدان التي تشهد طوارئ صحية. ونرحب بالتغييرات المعتمدة مؤخراً في قواعد التأمين الصحي لموظفي المنظمة والمتعلقة باستحقاقات الصحة النفسية، أي تعريف التقرير الطبي، ودخول المستشفى لأغراض الرعاية النفسية، والمعالجة النفسية ومعالجة عيوب النطق، وتحسين إتاحة العلاج للموظفين المشاركين في التأمين الصحي الذين يتعاطون مواد الإدمان والتغييرات التي أُجريت على التعاريف لتجنب الوصم، والتعريف الجديد لأخصائي الصحة النفسية، والتغييرات على الاستحقاقات المتصلة بإساءة استعمال المواد. وتُشكل هذه خطوة هامة إلى الأمام، حيث إنها تنقل الرسالة التي مفادها أننا نقدر الصحة النفسية للموظفين المشاركين في التأمين الصحي. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نفرّ بأن الاشتراكات في التأمين الصحي للموظفين لم تشهد زيادة في عام ٢٠٢٢، كما نفرّ بأنها لن تشهد أي زيادة في عام ٢٠٢٣.

٧- ومع ذلك، نود أن نجدد طلبنا بمواصلة العمل من أجل إيجاد سبيل يتيح للمشاركين في التأمين الصحي الحصول على بطاقة تأمين صحي لموظفي المنظمة معترف بها على نطاق واسع حتى يتسنى للموظفين، حيثما أمكن، سداد ٢٠٪ فقط من نفقاتهم الطبية مقدماً، بدلاً من مبلغها الكامل، مما قد يضر بالوضع المالي لبعض المشاركين، ولاسيما ذوو الدخل المنخفض نسبياً، الذين لا يقدرّون في غالب الأحيان على سداد مبلغ فواتيرهم بالكامل. ونود أن يؤخذ هذا الطلب، الذي نُقدّمه منذ عدة سنوات متتالية، في الاعتبار من أجل ضمان عدم ترك المشاركين عالقين، ولاسيما في أقاليم مثل إقليم شرق المتوسط.

## تقديم الدعم إلى الموظفين الذين تتناقص مرتباتهم نتيجة لانخفاض قيمة العملة

٨- نود أن نسترعي انتباهكم إلى مسألة تعرّض موظفينا للخطر في عدد من المواقع، مثل مصر. إنّ مبدأ فليمنغ، الذي تستند بموجبه شروط العمل في فئة الخدمات العامة للأمم المتحدة إلى أفضل الظروف السائدة محلياً، قد انتُهك بما أنّ موظفي منظمة الصحة العالمية الذين يُصنّفون في الشريحة الدنيا من جدول المرتبات يتقاضون

أجوراً أقل من تلك التي يتقاضاها موظفو أرباب العمل المماثلون، بل ويقتربون شيئاً فشيئاً من خط الفقر. وقد نشأ هذا الوضع نتيجة لانخفاض قيمة الجنيه المصري، مما تسبّب في انخفاض حاد في القدرة الشرائية للموظفين المحليين. كما أن الزيادات العديدة في المرتبات خلال السنوات الأخيرة، والتي أُجريت وفقاً لمنهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية، ليست كافية للتعويض عن هذا الانخفاض في قيمة العملة. وبالتالي، فإنه ليس من المستغرب، وإن كان مؤسفاً، أن يتخذ الموظفون المعيّنون محلياً في مركز العمل بالقاهرة موقفاً جماعياً: فقد مارس ٨٣٪ منهم حقهم في الاعتراض القانوني على شروط الخدمة.

٩- وبطبيعة الحال، سيكون من الأفضل تسوية الوضع بصورة وديّة، دون اللجوء إلى نظام العدل الداخلي، لذا، فإننا ندعو، بكل احترام، أعضاء المجلس التنفيذي الموقرين إلى التكرّم بدعم موازنة المرتبات المحلية باعتماد تغييرات في منهجية التقدير أو دفع جزء على الأقل من المرتب بعملة أجنبية، ومن المهم اتخاذ خطوات فورية لضمان أن تكون القدرة الشرائية لموظفينا مساوية على الأقل للقدرة الشرائية لأصحاب العمل المماثلين، كما أود أن أعتّم هذه الفرصة لأؤكد لكم أن مصر ليست البلد الوحيد الذي يعاني من ارتفاع معدلات التضخم ومن انخفاض حاد في قيمة العملة، بل نشهد أحداثاً مماثلة في عدد من البلدان في إقليم شرق المتوسط، بما فيها أفغانستان وجمهورية إيران الإسلامية وباكستان والجمهورية العربية السورية، وبناءً على ذلك، نطلب دعمكم في إثارة شواغلنا لضمان التزام منظمنا بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، تمشياً مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وثمة وضع مماثل يؤثر بالفعل على الموظفين العاملين في هنغاريا المعينين محلياً، والذين لا يمكنهم تلقي مرتباتهم إلا بالعملة المحلية التي شهدت تقلبات كبيرة خلال العام الماضي، مما يؤثر سلباً على قدرتهم الشرائية. ونظراً لأن مركز المنظمة في بودابست يضم الآن عدداً متزايداً من الأفرقة، فإننا نرى أنه من الضروري أن تظل المنظمة رب عمل جذاب في مركز العمل هذا.

= = =