



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- نحن، المكتب التنفيذي العالمي لجمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، نواصل العمل عن كثب مع الإدارة العليا في جميع أنحاء العالم، ونقر بالتعاون الوثيق الذي نجريه من خلال منتدى المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة.

٢- ويُقدّم هذا البيان إلى المجلس التنفيذي نيابةً عن جمعيات الموظفين لمنظمة الصحة العالمية، 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 في العالم، يتقانون 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.

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

٤- 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 (الفقر والمشاركة والتعجيل والوقف) على سبيل المثال لا الحصر.

٥- 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. فلم تعد هناك تعيينات مستمرة. ويؤثر ذلك على الأمن الوظيفي.
- خُفّضت عناصر أجر الموظفين، أو جمدت إلى حد كبير، بناءً على توصيات اللجنة الدولية للخدمة المدنية، على الرغم من ارتفاع معدلات التضخم بشكل مثير للقلق.
- يجري التداول بشأن سياسة للتنقل الإلزامي تتبعد عن التوصية الأولية باتباع نهج موجه.
- يقال إن عمليات إعادة الهيكلة التنظيمية والاستعراضات الوظيفية تُجرى دون آليات كافية لتبسيط التشاور والتواصل وإتاحة الشفافية، ما يؤدي إلى وجود تصوّرات بعدم الإنصاف وعدم احترام القواعد والنظم.

- في حالات كثيرة زادت مسؤوليات عمل الموظفين لتشمل عدة مجالات عمل إضافية واسعة، وزادت مجالات عمل المنظمة؛ وما برحت هناك وظائف عديدة شاغرة في مجالات أساسية على الرغم من الزيادة في عدد الموظفين.
 - نقر بالجهود المبذولة لتحسين كفاءة العديد من العمليات الداخلية، ولاسيما في المقر الرئيسي. فالتزام المدير العام المستمر بالاجتماع بانتظام مع ممثلي الموظفين والعمل بنشاط معنا يدل على استعداده لإيجاد حلول تعود بالفائدة على المنظمة وقواها العاملة سواءً بسواء. ومع ذلك، فإن زيادة المتطلبات الإدارية التي مازالت قائمة على نطاق المنظمة تستلزم قدرًا كبيراً من الوقت وتحد من قدرتنا على التركيز على تحقيق نتائج ملموسة.
 - إن المبادئ التي وضعتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية لتوجيه منهجية تحديد تسوية مقر العمل والأجر المحلي في مراكز العمل على الصعيد العالمي تطرح تحديات تتعلق باجتذاب موظفين مهنيين مؤهلين واستبقائهم. ويساورنا القلق إزاء قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن ما يلي: (أ) إجراء مسح في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢، التي شهدت انخفاض أنماط الإنفاق والاستهلاك بقدر كبير وتحريفها بسبب الإغلاق العالمي؛ (ب) تطبيق نتائج هذه المسوح على الرغم من ارتفاع معدلات التضخم على الصعيد العالمي.
- ٦- 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، وفي بلدان الأقاليم الأخرى.
- ٧- وهذه التغييرات في ظروف العمل التي تشمل إعداد عقود أقصر أجلاً وزيادة التناوب وتكثيف أعباء العمل دون توفير موارد بشرية كافية بينما لا نزال ننتظر اعتماد التمويل المستدام تولد أجواءً 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 ويسبب 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.
- ٨- 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

٩- يشيد الموظفون بالمبادرات المتخذة لإتاحة الفرصة للموظفين لاستكشاف كامل نطاق المنظمة، وتمكينهم من المشاركة على جميع المستويات، في مختلف البيئات والبلدان.

١٠- وتتطوي مسودة 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.

١١- وعلاوة على ذلك، تفتقر 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.

١٢- 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 النظرية 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.

١٣- والأهم من ذلك هو أن مسودة 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

١٤- 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 الدولية للخدمة المدنية 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 وتتعرض كذلك لارتفاع معدلات التضخم.

برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل

١٥- 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 اتخذه المجلس العالمي لشؤون الموظفين/الإدارة في عام ٢٠٢٢ بشأن الانتقال من مبادرة ضمان الاحترام في مكان العمل إلى البرنامج.

١٦- وتصف جمعيات الموظفين مكان العمل الذي يضمن الاحترام بأنه المكان الذي تشعر القوى العاملة بأن حقوقها مكفولة، وتشعر فيه أنها مشمولة وتعامل معاملة منصفة، وبأن الثقافة التي تسود هذا المكان تعزز التمكين والتعاون وتقدر التنوع. ونحن نعتقد أن إضفاء الطابع المؤسسي على برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل، وإدراج جميع السياسات والمبادرات ذات الصلة كتلك التي تتعلق بالتنوع والإنصاف وشمول الجميع، والثقافة السائدة في مكان العمل، والوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم، ومنع السلوك المسيء والتصدي له، وإصلاح نظام العدالة الداخلية، ينطوي على قدر كبير من إمكانية التأثير تأثيراً إيجابياً على صحة القوى العاملة وعافيتها.

١٧- 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.

١٨- 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.

١٩- 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.

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

نظام العدل الداخلي

٢١- يسرنا هذا القدر الكبير من العمل المنجز والتقدم المحرز في مجال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، ونحن ملتزمون به. وقد أنشأت المنظمة إدارة منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له التابعة لمكتب المدير العام لإيجاد منهجيات ابتكارية للاستجابة لجميع الحالات ومعالجتها، والتزمت بمواعيد نهائية

للتوصل إلى قرار نهائي. ونحن نطالب بأن تستمر هذه الجهود ونلتزم التزاماً قوياً بنهج عدم التسامح إطلاقاً فيما يتعلق بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم.

٢٢- ومع ذلك، فما زال هناك الكثير من العمل أمامنا. فالنظام الذي يديره مكتب خدمات الرقابة الداخلية ما زال ينبغي له زيادة سرعة معالجة الحالات المتعلقة بالموظفين. ونحتاج إلى نظام أقوى وأوثق للعدالة الداخلية يعطي القضايا القدر نفسه من الأولوية. فتأجيل العدالة يعني الحرمان من العدالة. وقد تستمر القضايا طوال سنين دون البت فيها. ويؤثر ذلك أيضاً تأثيراً سلبياً على صحة الموظفين وعافيتهم، سواء الضحايا منهم أو المتهمين.

الطرائق التعاقدية

٢٣- كان الهدف العام من التحوّل الذي حققته المنظمة هو تحديث المنظمة والعمل بسلاسة لإحداث فرق قابل للقياس في صحة الناس على المستوى القطري، ويشمل ذلك الموظفين أيضاً. ولقد وُعدنا منذ عدة سنوات بإصلاح مقبل لنظام الترتيبات التعاقدية ونقر بالجهود المبذولة في فرقة العمل المعنية بالطرائق التعاقدية ومساهمتها وقد عملت فرقة العمل على مدى سنتين لإعداد بعض التوصيات التي قد تحسّن التنفيذ الحالي لأنواع العقود على نطاق المنظمة ونطلب نشر تقريرها في أقرب وقت ممكن.

٢٤- وقد نصت عملية إصلاح الموارد البشرية على أن الوظائف الأساسية يجب أن يتولاها الموظفون المعينون بعقود محددة المدة. ومع ذلك ففي حين أن العقود المؤقتة أو الخدمات الاستشارية تساعد على سد الفجوة، فإنها تمتد أحياناً لسنوات، وهو ما يتعارض مع السياسة العامة. ولا يمكن معالجة ذلك إلا بالتمويل المستدام.

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

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

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

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

٢٩- ويُعد تمويل المنظمة المرن الطويل الأجل والذي يمكن التنبؤ به ضرورياً لمعالجة الأسباب الجذرية للأوضاع التعاقدية.

التأمين الصحي للموظفين

٣٠- ونكرّر 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

٣١- 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.

٣٢- 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 الآتية الذكر.

= = =