



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

- ١- يُقدّم 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. ونود أن نعتنم هذه المناسبة للتأكيد مجدداً على التزام وتقاني الموظفين الذين يمثلهم للوفاء بمهمة منظمة الصحة العالمية، على النحو المبين في دستورها، والولايات الممنوحة من الدول الأعضاء لتنفيذ برنامج العمل المقبل وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. ونذكر، في هذا السياق، أن الزيادة في الاشتراكات المقدّرة تمثل تحولاً جذرياً، وهو ما يمهد الطريق نحو منظمة ذات تمويل أكثر استدامة. ويضطلع الموظفون بدور رئيسي في دعم عمل المنظمة على المستوى القطري وتحقيق النتائج على المستويين العالمي والإقليمي.
- ٢- وإذ ندرك أن العالم يواجه حالياً أمراضاً مستجدة ومعاودة الظهور، وأن بلداننا تواجه تحديات وتهديدات عالمية وإقليمية ووطنية، نود أن نعرب عن تضامننا في هذه الأوقات الصعبة مع الدول الأعضاء والقوى العاملة الصحية الوطنية لديها. ونود أيضاً أن نتوقف لحظة لنذكر جميع موظفي الأمم المتحدة الذين فقدوا أرواحهم في مراكز العمل في مناطق النزاع؛ فخلال عام ٢٠٢٣ وحده، فقد نحو ١٣٤ من موظفي الأمم المتحدة أرواحهم. فالعنف المتزايد، الذي تغذيه الاضطرابات المدنية والجريمة المنظمة والنزاع الجيوسياسي، يؤثر على المجتمعات في جميع أنحاء العالم وعلى جهود بناء السلام العالمية.^٢
- ٣- ونود أن نعترف بجميع كوارث منظومة الأمم المتحدة والطواقم الصحية العاملة في مناطق النزاعات.
- ٤- ونعترف بالدور الفريد الذي يؤديه الموظفون في تحقيق أهداف التنمية الدولية. فأعضاء المنظمة، بصفتهم موظفين مدنيين دوليين، يعملون في ظل ظروف خاصة وفريدة مرتبطة بأدوارهم ومسؤولياتهم في وظائف ومراكز عمل استثنائية، وهو ما يتطلب سياسات ونظم محددة للموارد البشرية تراعي ظروف عملهم المحددة، وفقاً لمبادئ لجنة الخدمة المدنية الدولية والثقافة المؤسسية.
- ٥- وترتكز علاقة العمل بين جمعيات الموظفين وإدارة المنظمة على التعاون والمصلحة المتبادلة، بهدف جعل المنظمة مكان عمل خالٍ من المضايقات وشامل ويراعي الاحترام والتنوع، ويعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مع إحساس قوي بالتضامن مع الدول الأعضاء والسكان المحتاجين.

١ معلومات مقدّمة من عمليات حفظ السلامة التابعة للأمم المتحدة، <https://peacekeeping.un.org/en/fatalities> (تم الاطلاع في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣).

٢ مرجع مقتبس من <https://www.who.int/emergencies/situations/conflict-in-Israel-and-oPt> (تم الاطلاع في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣).

٦- ونحن، بوصفنا ممثلين للموظفين، نشارك بشفافية وعلى أساس طوعي، ونخترط في حوار في إطار منتدى المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة، ومع مديرينا الإقليميين وإدارة المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الالتزام المستمر من جانب المدير العام بالاجتماع بانتظام مع ممثلي الموظفين والتفاعل معهم يدل على استعداده لإيجاد حلول تعود بالنفع على المنظمة وقوتها العاملة.

٧- وتشيد جمعيات الموظفين بأسلوب إدارة المنظمة لمختلف المبادرات الرامية إلى تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة، ومنها: تنفيذ نظام إدارة الأعمال؛ وإنشاء برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل لتشجيع اللطف والتنوع والإنصاف والإدماج والتماسك والاحترام المتبادل؛ والأنشطة الأخرى المتصلة بالصحة النفسية والرفاه؛ وإنشاء لجنة الشفافية والنزاهة (لجنة الشفافية والنزاهة في التتُّل) مؤخرًا، في إطار برنامج التتُّل الجغرافي على الصعيد العالمي.

٨- ونود، في هذا البيان، أن نركز على المسائل التالية:

- المنهجيات الشفافة لأجور الموظفين وتصنيف مراكز العمل؛
- نظام العدل الداخلي؛
- فرص التطوير الوظيفي؛
- تتُّل الموظفين؛
- حماية رفاه الموظفين.

المنهجيات الشفافة لأجور الموظفين وتصنيف مراكز العمل

٩- بوصفنا موظفين مدنيين دوليين، فإن ظروف عملنا تتطَّماها المبادئ التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي توجَّه المنهجيات والعمليات المتَّبعة في تحديد الرواتب والبدايات وتصنيف مراكز العمل من حيث المشقَّة، من بين شروط التوظيف الأخرى. وعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية معقَّد ومطوَّل ولا يسهل التفاهم المتبادل، ومن ثم الشفافية، في تطبيق تلك المنهجيات.

١٠- ويحد هذا الوضع من إمكانية تصنيف المنظمة كأحد أكثر أرباب العمل قدرةً على المنافسة فيما يتعلق بالموظفين التقنيين الدوليين والموظفين المعيّنين محلياً. ويشكّل النظام الحالي والمنهجيات المستخدمة لتحديد تسويات مقر العمل والأجور المحلية في مراكز العمل تحديات خطيرة، وخاصة في مجال تحقيق النتائج. وأغلب وكالات الأمم المتحدة، وخاصة الوكالات المتخصصة مثل منظمة الصحة العالمية - التي تتطلب كفاءات ومهارات خاصة جداً - تجد صعوبة في اجتذاب الموظفين على أساس مجموعة عناصر الأجر الحالية. وفي الوقت نفسه، توجد ضغوط مستمرة من الدول الأعضاء من أجل زيادة المرونة والتتُّل، ومن الصعب اتخاذ ترتيبات خاصة لمراكز عمل أو مجالات عمل معينة.

١١- ولقد ذكرنا هذا الوضع في بيانات سابقة وناشد بكل احترام أعضاء المجلس التنفيذي أن يدعوا لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان جعل القوة الشرائية لموظفينا مساوية على الأقل لتلك التي يتمتع بها أصحاب العمل المشابهون، لا سيما في مراكز العمل التي تشهد انخفاض الرواتب بالقيمة الحقيقية (أجور الموظفين بالعملة المحلية) نتيجة لارتفاع معدلات التضخم، ومن ثم انخفاض قيمة العملة، في تلك البلدان. وهذا اتجاه عالمي يؤثر على مراكز العمل في أفريقيا وآسيا وشرق المتوسط وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، بل وحتى في بعض البلدان الأوروبية.

١٢- وفيما يتعلق بتصنيف المشقّة في مراكز العمل، فمن الأهمية بمكان أن تعكس المنهجية المطبّقة بدقة واقع مركز العمل الذي شمله المسح. ووفقاً للمعلومات المتاحة على موقع لجنة الخدمة المدنية الدولية،^١ فإن ما مجموعه ٤٦ دولة عضواً في الأمم المتحدة (٢٤٪ من البلدان التي شملها المسح) لديها مراكز عمل مصنفة ضمن الفئتين دال وهاء. ويشكّل تصنيف مراكز العمل عنصراً حاسماً، له تأثير مباشر على قدرة المنظمة على اجتذاب الموظفين وتعيينهم والاحتفاظ بهم، وكذلك على تنقلاتهم. ونحن نناشد بكل احترام أعضاء المجلس التنفيذي أن يدعوا إلى تطبيق أكثر شفافية وانتظاماً للمنهجية ذات الصلة.

١٣- وفي آذار/ مارس ٢٠٢٣، أطلقت لجنة الخدمة المدنية الدولية مراجعة شاملة لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة (المرتبات والبدلات والمزايا)، التي تُجرى على أساس دورة من خمس سنوات، وتتضمن مسحاً عالمياً للموظفين على مستوى المنظومة لتقييم العوامل التي تؤثر على الاحتفاظ بالموظفين. وستقدّم نتائج المسح وتحليله إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، وسوف تسترشد بها القرارات المتصلة بمستقبل نظام الأجر بالأمم المتحدة، بما في ذلك عناصر الأجر المزمع مراجعتها وشروط الخدمة المزمع أخذها في الاعتبار عند تحديث السياسات. ومن المقرر أن يستكمل المسح الموظفون في فئة الخدمات العامة، والموظفون الفنيون الوطنيون، والعاملون في الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود عمل مفتوحة ومحددة المدة ومؤقتة، إلى جانب الموظفين الفنيين المبتدئين في مراكز العمل في جميع أنحاء العالم.

١٤- ونحن متفائلون بأن نتائج المسح ستساعد لجنة الخدمة المدنية الدولية على فهم احتياجات الموظفين، وخاصة النظر في بعض مراكز العمل المحددة، لتسهيل التنقل داخل المنظمة وفيما يتعلق بالوكالات والبرامج الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

نظام العدل الداخلي

١٥- نحن ندعو إلى نظام عدل داخلي يركز على الإطار الدولي لحقوق الإنسان وتويده آلية توفر وصولاً سريعاً وميسور التكلفة إلى الإجراءات العادلة والواجبة. ونرحب بالمبادرة الرامية إلى إنشاء مكتب مماثل لمكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو وظيفة مستشار (قانوني) للموظفين في كل مكتب إقليمي وفي المقر الرئيسي، بهدف تقديم الدعم للمكاتب القطرية والمكاتب الموزعة جغرافياً. وعلاوة على ذلك، نرحب بالتوصية الداعية إلى التركيز على التوعية والاستثمار الجاد في التدريب على أداء نظام العدل الداخلي، بما في ذلك إنشاء مجموعة أدوات لمقدمي الطلبات الذين يختارون تمثيل أنفسهم.

١٦- وكانت إحدى التوصيات الناتجة عن مراجعة عام ٢٠٢٢ لنظام العدل الداخلي، والتي التزمت إدارة المنظمة بتنفيذها، هي إنشاء مكتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. ونظراً لأن أغلب الموظفين لا تتوافر لهم الموارد اللازمة أو إمكانية الحصول على تمثيل قانوني، فإن ميزة هذه الخدمة تكمن في أنها تعمل وفقاً لمبادئ الإنصاف والنزاهة. وفي حين أن بعض جمعيات الموظفين تقدّم الدعم القانوني لأعضائها (المكتب الإقليمي لأوروبا، والمقر الرئيسي للمنظمة، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكتين)، فإن أغلب الموظفين لا يحصلون على المساعدة القانونية، وخاصة في مجال القانون الإداري الدولي، وهو مجال متخصص للغاية وباهظ التكلفة. ومن المهم أن يتمتع جميع الموظفين بفرص متساوية في الحصول على الخدمات القانونية. وهذا النهج ليس جديداً داخل منظومة الأمم المتحدة، إذ تقدّم أمانة الأمم المتحدة ومختلف صناديق الأمم المتحدة وبرامجها حالياً الخدمات القانونية للموظفين.

١ لجنة الخدمة المدنية الدولية: تصنيف المشقّة - تعميم بالقائمة الموحدة للاستحقاقات (الوثيقة ICSC/CIRC/HC/31، تم الاطلاع في ٢١ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

١٧- ومن المزايا الأخرى لهذا النوع من الخدمة أن المستشارين القانونيين سيكون لديهم فهم مشترك لنظام العدل الداخلي بالمنظمة، وهو ما قد يساعد على حل القضايا في الوقت المناسب وبطريقة فعالة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن إضفاء الطابع اللامركزي على الخدمة على المستوى الإقليمي، ورصد الأداء باستخدام مؤشرات رئيسية.

١٨- وفي ضوء ما ورد آنفاً، نوصي إدارة المنظمة بتسريع وتيرة التحقيقات وتخصيص موارد بشرية إضافية للمكاتب الإقليمية للمنظمة لتتجهل بحل قضايا العدل الداخلي.

فرص التطوير الوظيفي

١٩- اعتماد تدابير مثل سياسة المنظمة للتنقل الجغرافي على الصعيد العالمي، وسياسة المهام القصيرة الأمد للتطوير الوظيفي، والسياسات المتعلقة بترقية الموظفين، يهدف إلى تعزيز النمو المهني والتطوير الوظيفي للمحايدين من المنظور الجنساني، إلى جانب الوصول إلى فرص التقدم الوظيفي والخبرات. وفي العام الماضي، أبلغت دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب^١ المجلس التنفيذي بإنشاء وتحديث إطار رفيع المستوى لإدارة الحياة المهنية، مع التركيز على مسارين وظيفيين رئيسيين في المنظمة، وهما: الصحة العامة والعمليات. ويُسمى البرنامج الجديد لتطوير المسار الوظيفي "Advance". ونحن ندرك إمكانات هذا البرنامج في تعزيز تميز الموظفين في مختلف المجالات والوظائف، ونشجع على إنشاء مؤشرات أداء رئيسية.

٢٠- ونريد أيضاً أن نؤكد للإدارة أهمية تعيين الموظفين باستخدام توصيفات عامة للوظائف عامة متى أمكن، وذلك لتسهيل التنقل وتعزيز التطوير الوظيفي.

تنقل الموظفين

٢١- يمثل تنقل الموظفين فرصة وتحدياً في الوقت نفسه. وينبغي تنفيذ التنقل بشكل استراتيجي بما يحقق صالح المنظمة ويعزز الصحة العالمية، مع ضمان صحة الموظفين ورفاههم. ولسنوات عديدة، دعت جمعيات الموظفين إلى حسن إدارة التنقل ووضع توصيفات عامة للوظائف لتبسيط عملية التنقل. ونقّحت السياسة منذ ذلك الحين لكي تتناول المناصب غير المناظرة (المتخصصين)، والظروف الخاصة المتعلقة بمجتمع الميم الموسع والظروف العائلية، والحفاظ على عامل الاستمرارية داخل فرق العمل. وسيكشف تنفيذ المرحلة الطوعية لسياسة التنقل عن الأثر العملي لهذه التغييرات. وقد ثبت بالفعل أن إدراج شاغلي المناصب الحاليين في لجان الاختيار أمر مفيد. وقد يكشف المسح الشامل للموظفين عن تباين تفضيلات التنقل في المكاتب الرئيسية (بما في ذلك المقر الرئيسي للمنظمة) والمكاتب القطرية، وهو ما قد يؤدي إلى إجراء مزيد من المراجعات. وتشمل العوامل التي يجب مراعاتها في سياسة التنقل الجغرافي للمنظمة وتنفيذها كل من الأمن الوظيفي، والتخطيط للحياة، وتطور الظروف الأمنية في مراكز العمل، والعقود المحددة المدة، وقيود التمويل، وتكاليف التنقل، واحتياجات التخطيط المتعلقة بالحياة الشخصية والعائلية للموظفين العاملين في منظمة لم يكن لديها في السابق إطار للتنقل.

٢٢- ونود أن نسلط الضوء على أهمية واجب العناية بالموظفين. فلا يمكن لموظفي المنظمة الاستمرار في الخدمة بشكل متكرر في مراكز العمل الشاقة دون فترة راحة. وتحت جمعيتنا الموظفين في الإقليم الأفريقي وإقليم شرق المتوسط الإدارة على إعطاء الأولوية لتناوب الموظفين المؤهلين العاملين في مراكز العمل الشاقة للعمل في مواقع أخرى، حيث يمكن لم شملهم مع أسرهم.

١ الوثيقة مت ١٥٢/٤٧، معلومات محدّثة عن الموارد البشرية.

حماية رفاه الموظفين

٢٣- لا ينبغي أن تتعرض القوى العاملة في المنظمة لأشكال مباشرة أو غير مباشرة من التمييز أو أي شكل من أشكال المضايقة. وتدعو جمعيات الموظفين إلى إيجاد بيئة عمل تعزز حرية التعبير والاحترام والثقة، وتكون خالية من الخوف من الانتقام والاعتداءات الصغيرة. وينبغي أن تعزز ثقافة العمل التوازن بين العمل والحياة للموظفين، وشعورهم بالسعادة والانتماء، ومن ثم إنتاجيتهم، مع الحماية من عبء العمل المفرط والإرهاق الذهني والجسدي، وينبغي أيضاً أن تستفيد على نحو مسؤول من التكنولوجيا في العمل اليومي للموظفين.

٢٤- وقد أثبتت جميع القوى العاملة في المنظمة التزامها بأهداف المنظمة وتكيفت مع ترتيبات العمل الجديدة التي ظهرت في أعقاب جائحة كوفيد-١٩؛ ونرحب بالجهود المبذولة لرفع مستوى الوعي بالصحة النفسية وإعطائها الأولوية بوصفها جزءاً من رفاه الموظفين. ونلتزم بدعم الجهود الرامية إلى اتخاذ تدابير وقائية وتعزيز الوصول إلى خدمات الرفاه العقلي والنفسي والوجداني، وخاصة في مراكز العمل التي لا تتوافر بها هذه الخدمات بسهولة. وقد دعت إحدى التوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، التي نشرت أول استعراض شامل لها للصحة والرفاه النفسيين في منظمات منظومة الأمم المتحدة، إلى ضرورة تعيين مستشارين للموظفين في مراكز العمل في الفئتين دال وهاء. فلا توجد صحة بدون صحة نفسية، وعلاينا أن نطبق ما ندعو إليه في هذا المجال بشكل أفضل. وتحقيقاً لهذه الغاية، نود أن نطلب من الدول الأعضاء مساعدة المنظمة على تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

٢٥- وبينما ندرك أن ترتيبات العمل الحالية توفر المرونة فيما يتعلق بساعات العمل والمسائل الإدارية، فقد استرعى ما يلي انتباهنا أيضاً: يشعر الموظفون أحياناً بأنهم مجبرون على العمل أو الرد على المكالمات الهاتفية ورسائل البريد الإلكتروني خارج ساعات العمل، وهو ما يؤثر على حياتهم الخاصة ويؤدي إلى الإرهاق؛ ويمكن لجدولة الاجتماعات المتعاقبة أن تخلق عبئاً مفرطاً؛ ويمكن تقديم المزيد من الدعم للموظفين الذين يعانون من العزلة والقلق.

٢٦- وتشير الأدلة إلى أنه لا يوجد ما يُسمى بـ"العودة إلى الوضع الطبيعي"؛ إذا اعتبرنا الوضع الراهن قبل الجائحة وضعاً طبيعياً، فمن الواضح أن القوى العاملة تواجه تغيرات جذرية، ومنها: تغير ديناميات الأسرة؛ وتأثير بعض العمليات التي أصبحت تُنفَّذ عبر شبكة الإنترنت، بما في ذلك المشاورات والتدريب والتعلم والوظائف الإدارية والتمكينية؛ والاتجاهات الجديدة المتعلقة باستخدام الموارد للاجتماعات التي تُعقد بالحضور الشخصي والبعثات والسفر بشكل عام، والتي يجب أن تأخذ في الاعتبار الصحة العامة والأمن. والرصد المستمر مطلوب في هذا الإطار.

= = =