

المجلس التنفيذي

الدورة السادسة والخمسون بعد المائة

EB156/INF./3

البند ٢٧-٣ من جدول الأعمال المؤقت

٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- ترحّب 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 تمثّل مجتمعةً نحو ١٢٠٠٠ موظف يعملون في ١٦٤ بلداً، بإتاحة الفرصة لها لتقديم هذا البيان إلى المجلس التنفيذي نيابةً عن أعضائها.

٢- على الرغم من الظروف المحفوفة بالتحديات في بعض البلدان، لا تزال قوانا العاملة ملتزمة التزاماً ثابتاً برسالة المنظمة الهادفة إلى النهوض بالصحة وصون أمان العالم وخدمة الضعفاء. وإننا ننثي على جميع موظفينا، سواء كانوا مبتدئين أو من كبار الموظفين، لتفانيهم الراسخ في خدمة الدول الأعضاء. ونودّ أن نلفت الانتباه بوجه خاص إلى موظفينا الشجعان الذين يعملون في مناطق تشهد حالات طوارئ صحية، ومنها مناطق تواجه حالات طوارئ معقدة وأزمات إنسانية، وأن نشيد بهم. ومع أننا نأمل دوماً أن يعمّ السلام، فإن موظفينا مستعدون لأداء واجبهم مهما كانت الظروف.

صحة الموظفين ورفاههم

٣- في عالم يشهد تقلبات مستمرة، تظل صحة جميع الأفراد في جميع أنحاء العالم ورفاههم، ولا سيما أولئك الذين يعيشون في أوضاع هشة، أولويةً من أولوياتنا. وينطبق ذلك أيضاً على قوانا العاملة، لا سيما أولئك الذين يعملون في وظائف غير مستقرة أو يعانون من اعتلالات صحية بدنية أو نفسية. وبينما يعمل موظفونا على جعل التغطية الصحية الشاملة واقعاً ملموساً في جميع أنحاء العالم، فإنهم أنفسهم يواجهون تحديات في الحصول على خدمات الرعاية الصحية بتكاليف معقولة، ومنها خدمات الصحة النفسية.

٤- ولا يزال موظفونا يعانون من الإنهاك وإعياء الشفقة والصدمات النفسية غير المباشرة و/أو الإجهاد الناجم عن العمل في بيئات متقلبة. وبالنظر إلى أن عدد استشاريي الموظفين الذين توظفهم المنظمة حالياً يقل عن العدد الذي أوصينا به، فإننا نطلب إلى الدول الأعضاء أن تضطلع بدورها في دعم الصحة النفسية. ونؤكد بكل احترام على ضرورة ضمان إيلاء إدارة المنظمة الأولوية لدعم الصحة النفسية - من خلال استشاريي الموظفين - باعتبار ذلك شرطاً مسبقاً حاسماً لصحة القوى العاملة على قدم المساواة مع الأمن.

تنقل الموظفين

٥- نشيد بالجهود الكبيرة التي بذلها المدير العام والإدارة العليا خلال الاثني عشر شهراً الماضية لزيادة التواصل مع جمعيات الموظفين بشأن تنقل الموظفين، وكذلك الالتزامات التي قُطعت لضمان اتباع نهج تنقل يفي بالغرض لصالح القوى العاملة المتنوعة في المنظمة.

٦- ولا تزال لدى جمعية موظفي مقر المنظمة الرئيسي شواغل بشأن المسائل الأطول الأجل التي لم تُعالج بعد فيما يتعلق بالإحالات، واحتمال انفصال الأسر التي يعمل فيها الزوجان معاً، واعتبارات التكافؤ بين الجنسين، والافتقار إلى آليات الدعم، وتعريف "العرض المعقول" الذي لا يكفل توافق مؤهلات الموظفين مع الوظائف التي تتواءم مع المسارات الوظيفية في مجالات خبراتهم المحددة. ولئن كنا نتفق - في إطار منظمتنا الواحدة - على ضرورة تسريع وتيرة التنقل، فإن كيفية تناوب الموظفين في مراكز العمل من الفئتين "دال" و"هـ" على نحو يحمي رفاههم، مع مراعاة واجب الرعاية الذي يقع على عاتق المنظمة، لم تتضح بعد. وتسلط جمعيات الموظفين الضوء على ضرورة استبقاء المعارف المتخصصة والمهارات التقنية الضرورية للوظائف المعيارية للمنظمة. ويجب اتخاذ تدابير لضمان استمراريتها بغض النظر عن مكان العمل.

٧- ونطلب إلى المجلس أن ينظر في اتخاذ إجراءات حاسمة لمواجهة تلك التحديات.

الموارد البشرية

٨- إن ضمان رفاه قوانا العاملة ليس مجرد أولوية؛ بل هو ضروري لاستمرار نجاح مهمتنا. وتود جمعيات الموظفين أن تسلط الضوء على تحمّل موظفي المنظمة أعباءً تفوق طاقتهم بسبب المبادرات المتعددة في مجال الموارد البشرية التي تتطلب تخطيطاً طويلاً الأجل. ويلزم أن تجري المنظمة إصلاحاً عاجلاً لنظام مواردها البشرية، باعتماد نهج شامل يتناول جميع جوانب الاحتياجات المتوقعة من الموظفين ويتضمن إطاراً أوسع نطاقاً يشمل التطوير وإدارة المواهب، لضمان رفاه القوى العاملة في المنظمة.

نظام العدالة الداخلية

٩- فيما يتعلق بمسألة العدالة الداخلية، نلاحظ أن عدداً متزايداً من القضايا التي يبلغ بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية لدى المنظمة يتعلق في معظم الأحيان بالتحرش وإساءة استعمال السلطة. وقد يستغرق البت في قضايا العدالة الداخلية مدة قد تصل إلى عامين. وثمة حاجة إلى انتهاز اللامركزية في عمل المكتب لتسهيل التحقيقات الإقليمية. وعلى الرغم من أهمية عمل المكتب، فإن الوقاية خير من العلاج؛ إذ إن معالجة المشاكل قبل تفاقمها ستترفع من معنويات الموظفين وتعزز ثقتهم وتحسن صحتهم النفسية ورفاههم إلى حد كبير. وينبغي أن تحظى الجهود المبذولة لدعم تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية والتدخل المبكر في الحالات التي تتطوي على سلوك مسيء - مع تعزيز مهارات المديرين - بأهمية قصوى. ومن المهم التعجيل بالتحقيقات والإسراع في معالجة قضايا العدالة الداخلية، لأن تأخير العدالة هو إنكار للعدالة.

١٠- ولا يكفي تقديم التقارير إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمة: نلفت انتباه المجلس إلى الحاجة إلى نظام عدالة داخلية مستقل حقاً يتيح للموظفين فضاءً آمناً وموثوقاً به للتعبير عن شواغلهم دون تهريب أو خوف من الانتقام. ومن بين النهج التي من شأنها تغيير قواعد اللعبة إنشاء نظام عدالة داخلية مستقل يقدم تقاريره مباشرة إلى المجلس أو إلى أحد أجهزة جمعية الصحة، على غرار النظام الحالي للمراجعة الخارجية للحسابات.

١١- وإضافة إلى ذلك، فإن الافتقار إلى مكتب مماثل لمكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين يحرم موظفي المنظمة الذين لا يعملون في المقر الرئيسي من الحصول على دعم قانوني كاف. ولم تُنفذ بعد التوصية التي قدمتها القاضية تيريزا برافو^١ في عام ٢٠٢٢ بتقديم مثل هذه الخدمة في كل مكتب إقليمي. ونطلب إلى المجلس وإدارة المنظمة دعم إنشاء مكاتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين في جميع أقاليم المنظمة، وتطبيق اللامركزية في الخدمات التي يقدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المنظمة، لضمان الحصول على تمثيل قانوني عادل ومتكافئ.

أجور الموظفين

١٢- تواجه لجنة الخدمة المدنية الدولية صعوبات في المنهجيات والعمليات الخاصة بتحديد أجور الموظفين في مراكز العمل في البلدان ذات الاقتصادات غير المستقرة، في حين يكابد موظفو المنظمة في جميع أنحاء العالم لمواجهة

١ تعاقبت المنظمة مع القاضية تيريزا ماريا دا سيلفا برافو، وهي قاضية متفرغة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، لإجراء مراجعة لنظام العدالة الداخلية في منظمة الصحة العالمية/ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والكيانات التابعة له.

التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة، إلى جانب ركود الرواتب. ولا يراعي النظام الحالي التغيرات في تكاليف المعيشة وتقلبات أسعار العملات وظروف السوق، مما يؤدي إلى تفاوت القوة الشرائية بين الموظفين. ويؤثر ذلك على تحفيز الموظفين وأدائهم، وكذلك على قدرة المنظمة على جذب الموظفين أو استبقائهم. ونلفت انتباه المجلس وإدارة المنظمة إلى أن الموظفين العاملين في الميدان لتحقيق رسالة المنظمة في معظم مراكز العمل خارج المقر الرئيسي للمنظمة يشهدون انخفاضاً في أجورهم نتيجة لتقلب أسعار الصرف. ولضمان قدر أكبر من الشفافية والإنصاف لموظفي المنظمة في جميع أنحاء العالم، ندعو إدارة المنظمة إلى ضمان ألا يواجه الموظفون العاملون خارج مراكز العمل من الفئة "هـ" صعوبات إضافية.

الطرائق التعاقدية

١٣- نعرب عن تقديرنا للمبادرة الجديدة المتعلقة بالتعيينات القائمة على المشاريع والمحددة المدة، من خلال إصلاح الطرائق التعاقدية، في إطار الجهود الرامية إلى الحد من أوجه التفاوت بين الموظفين المؤقتين. ولا نزال نشعر بالقلق إزاء الاستعانة بأطراف خارجية لأداء وظائف أساسية للموظفين، مثل الاستشاريين وفرايدي المتعاقدين/الشركات (مثل الأشخاص الذين يوظفون بموجب اتفاقات واتفاقيات الخدمة الخاصة لأداء العمل، ومتطوعي الأمم المتحدة).

١٤- وتحت جمعيات الموظفين المنظمة على مواءمة وظائف الموظفين وضمان ألا تشمل عقود الخبراء الاستشاريين والعقود الخارجية أداء وظائف الموظفين الأساسية وأن تقتصر على المشاريع المؤقتة والمحدودة زمنياً. وثمة شاغل آخر يتمثل في أن هؤلاء العاملين من غير الموظفين أو "الموظفين المنتسبين" لا يحق لهم حالياً الحصول على استحقاقات مثل الإجازات المدفوعة الأجر والمعاشات التقاعدية والتأمين الصحي. ولذلك ينبغي للمنظمة أن تضع في اعتبارها القيود المفروضة على هذه الأنواع من العقود وعدم تمديداتها إلى ما بعد فترة معقولة. وإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى استمرار تمديد الإطار الزمني لهذه الإصلاحات، فإننا نحث المنظمة على اعتماد تدابير أقوى لضمان الإنصاف والتعجيل بها، وذلك باستخدام طرائق تعاقدية قوية للعاملين الذين يؤدون وظائف أساسية.

معايير العمل

١٥- على الرغم من أن المنظمة تهدف إلى تجنب زيادة أعداد الموظفين، فإن من المهم التمسك بمعايير العمل لتحقيق رسالتنا بفعالية. ولا يمكن ببساطة إنجاز هذه المهمة في ظل وجود نصف القوى العاملة بعقود عمل في ١٦٤ بلداً، وفي ظل وجود ٢٩٢ مركز عمل في ٥٦ بلداً مصنفة ضمن الفئة "دال" أو "هـ" (١٩٨ مركز عمل مصنفة ضمن الفئة هـ). وندعو المجلس بكل احترام إلى معالجة هذه المسألة، لضمان الإنصاف والتمسك بمعايير العمل الدولية، ودعم الجولة المقبلة من تمويل الاستثمار.

اتخاذ قرارات شفافة وتشاورية

١٦- أخيراً، ونظراً لقيود التمويل الحالية، لا سيما في المقر الرئيسي للمنظمة، هناك حاجة إلى اتخاذ قرارات متأنية لتقليل فقدان الوظائف وتجنب زيادة النفقات عن طريق تقديم مبادرات مكلفة لإحداث التحول. وبالتزامن مع إجراء مختلف الاستعراضات الوظيفية، سيكون من المهم أيضاً ضمان الشفافية والتشاور في جميع عمليات اتخاذ القرارات، بسبل منها تقديم ملاحظات منتظمة للموظفين. وهذا ضروري من أجل قوى عاملة تتمتع بالصحة والحماس، حيث يشعر الموظفون بأنهم يعاملون بكرامة واحترام. ونكرر دعوة إدارة المنظمة إلى تمويل المنظمة تمويلاً مستداماً يمكّنها من الاستثمار في قواها العاملة - وهو السبيل إلى نجاح وكالة متخصصة تسعى إلى التصدي للتحديات الصحية المعقدة والناشئة التي تؤثر على الأفراد اليوم.

١٧- ونتطلع إلى التعاون معكم في مختلف البيئات التي نعمل فيها معاً لضمان الصحة للجميع. ونأمل أن نرى تغييراً كبيراً قبل انعقاد جمعية الصحة القادمة.