

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة والخمسون بعد المائة

EB157/INF./1

البند ٧-٢ من جدول الأعمال المؤقت

٩ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- يُقدّم هذا البيان 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 ١٢ ٠٠٠ موظف في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢- وما زالت جمعيات الموظفين تقدر الفرصة المتاحة للتحدث إلى الدول الأعضاء وإطلاعها على شواغل الموظفين وتعليقاتهم والرد على أي تساؤلات قد تكون لديها. وأخذاً في الحسبان التحديات المالية الكبيرة، بما في ذلك إعلان الولايات المتحدة الأمريكية والأرجنتين مؤخراً انسحابهما من المنظمة، سيركز هذا البيان أساساً على آثار ذلك الوضع والإجراءات التي يلزم اتخاذها للحد من وقعه على موظفي المنظمة؛ وضمان تمكن المنظمة من الاحتفاظ بالموظفين ذوي المهارات العالية الضروريين للاضطلاع بمهامها المتخصصة والمتعلقة بوضع القواعد والمعايير ومواصلة اجتذابهم. ونذكر إدراكاً تاماً أن الفترة الفاصلة بين كتابة هذا البيان وانعقاد جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين ستشهد تطورات مهمة. وعليه، يصف هذا البيان في أغلبية طلباتنا وأهدافنا المتصلة بالطريقة التي ستتبعها إدارة المنظمة لمواجهة الوضع. وسيكمل البيان بالعرض الشفهي الذي سيقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة والخمسين بعد المائة التي سننظر خلالها في الإجراءات المتخذة منذ نشر هذا البيان المكتوب ومدى الاستجابة لطلباتنا.

الوضع الراهن - المسائل المطروحة والتوصيات

الدعم في الأوقات العصيبة

٣- تظل جمعيات الموظفين والجهات الأعضاء فيها تلتزم التزاماً راسخاً في هذه الأوقات العصيبة برسالة المنظمة المتمثلة في تعزيز الصحة والحفاظ على سلامة العالم وخدمة الضعفاء. ونقدر الجهود التي يبذلها المدير العام وأعضاء الإدارة العليا للحفاظ على علاقة سليمة بين الموظفين والإدارة. ويكتسي التعاون بين الإدارة وجمعيات الموظفين أهمية حاسمة الآن أكثر من أي وقت مضى. ويتعين على المنظمة بالتأكيد إجراء تغييرات كبيرة استجابةً للوضع الراهن وينبغي لجمعيات الموظفين أن تشارك في المناقشات، وخصوصاً عندما تؤثر القرارات المتخذة في الموظفين.

٤- واقتداءً بتعاوننا مع الإدارة أثناء فترة التحول، نطلب إلى الإدارة أن تضمن مشاركة جمعيات الموظفين في المناقشات خلال اجتماعات الإدارة المركزية والإدارات والشعب على مستوى المقر الرئيسي والأقاليم والمكاتب القطرية. ومن المهم أن تطبق التدابير المقترحة للاستجابة للوضع تطبيقاً موحداً في جميع الإدارات والشعب. ونحث الإدارة على ضمان الشفافية والاتساق في تطبيق التدابير على جميع مستويات المنظمة.

الاستعراض الاستراتيجي للأولويات والشفافية

- ٥- تقدر جمعيات الموظفين تكريس المنظمة الوقت القصير المتاح لتجري في المقام الأول استعراضاً استراتيجياً لأولوياتها وهيكلها بدلاً من أن تطبق نهجاً بسيطاً لخفض التكاليف على الفور.
- ٦- وعلى الرغم من ذلك، تطلب جمعيات الموظفين تعزيز الشفافية والمشاركة فيما يتعلق بالمسائل الحرجة التي تؤثر في منظمنا في الوقت الحالي.
- ٧- ومن الأهمية بمكان تبادل المعلومات على نطاق المنظمة بما يشمل جميع الموظفين بخصوص حالات إعادة الهيكلة وفقدان الوظائف أو التوظيف. وسيساعدنا فهم حالات العجز المالي في مجالات مختلفة على إدراك السياق الذي يحمل على اتخاذ القرارات.
- ٨- ومن الأهمية بمكان أيضاً حضور ممثلي جمعيات الموظفين مع الإدارة لدى مناقشة التدابير الرامية إلى تحديد الأولويات وخفض التكاليف.

التدابير الرامية إلى خفض التكاليف

- ٩- تطلب جمعيات الموظفين إلى الإدارة أن تعرض بشكل واضح وملحوس الفوائد المالية لاتخاذ تدابير محددة ترمي إلى خفض التكاليف. ومن الأساسي أن تتخذ هذه التدابير تنفيذاً متسقاً على جميع مستويات المنظمة لضمان منح الأولوية لأهم التغييرات وتحقيقها بفعالية. وإضافة إلى ذلك، لا ينبغي أن يركز تحديد أولويات الوظائف على نوع العقد فحسب بل ينبغي أن يأخذ أيضاً في الاعتبار احتياجات الوظيفة ومهامها داخل المنظمة. وسيضمن هذا النهج بيئة عمل أكثر إنصافاً وفعالية تعترف بالمساهمات المتنوعة لجميع الموظفين وتحترمها.

إعادة توزيع الوظائف وفقدانها

- ١٠- نطلب مشاركة جمعيات الموظفين في أي عمليات تستهدف إعادة توزيع الوظائف أو فقدانها لضمان اتخاذ القرارات بأقصى قدر ممكن من الإنصاف. ومن الضروري منع إساءة استخدام الخبراء الاستشاريين ومتطوعي الأمم المتحدة والمتدربين الداخليين للاضطلاع بأدوار قد تؤدي إلى إعادة توزيع وظائف الموظفين الحاليين أو فقدانها. ويتيح إشراك ممثلي جمعيات الموظفين الحفاظ على الشفافية والإنصاف وحماية حقوق الموظفين. ويضمن هذا النهج خضوع جميع القرارات للتدقيق بهدف التحقق من إنصافها، والحفاظ على نزاهة ممارسات التوظيف. ومن الأهمية بمكان توفير الحماية من نقل الموظفين بسبب الموظفين المؤقتين، مما يحافظ على الأمن الوظيفي وينهض ببيئة عمل منصفة.

بيئة عمل محسنة للموظفين، بصون معايير الأمم المتحدة

- ١١- على الرغم من التحديات المالية المواجهة، من الضروري أن تخرج المنظمة من هذه الأزمة بإتاحة بيئة عمل تجتذب أفضل المواهب في العالم وتحتفظ بها مجدداً. ويتطلب تحقيق هذا الهدف ما يلي:
- ضمان الأمن الوظيفي في الأمد الأطول للموظفين من خلال تسريع وتيرة اعتماد طرائق التعاقد الجديدة وإدماج الموظفين الحاليين بما يراعي خدمتهم السابقة؛
 - وجود بيئة تعاقدية تميز بوضوح بين العقود الأساسية والعقود القائمة على المشاريع وتحول دون التجديد الدائم للموظفين المعيّنين بعقود غير مناسبة؛
 - إرساء عمليات فعالة لتعيين الموظفين بغية تجنب أن يضطر المديرون إلى التحايل على ترتيبات التعاقد الصحيحة لشغل الوظائف في الوقت المناسب.

١٢- ويعني ذلك أيضاً صون المعايير العليا لمنظومة الأمم المتحدة وسياساتها وبيئة عمل مرنة وضمن الاتساق في تطبيق سياسات المنظمة على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة وعدم خضوع هذه السياسات للتفسير والتغيير من جانب الإدارة على مختلف مستويات المنظمة. ويضمن صون هذه المعايير أن تظل المنظمة مكاناً للعمل مرغوباً فيه، بتمكينها من توظيف أفضل المهنيين الأساسيين لتحقيق أهدافها في مجال الصحة العالمية والاحتفاظ بهم.

مواضيع أخرى ذات أولوية

نظام العدل الداخلي

١٣- تقر جمعيات الموظفين بأهمية وجود نظام للعدل الداخلي يكون عادلاً وشفافاً. ونقدر الآليات المتاحة لتسوية النزاعات بصورة رسمية وغير رسمية عن طريق هيئة الطعون العالمية والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. ومع ذلك، نعتقد أن هناك مجالات تتطلب الاهتمام والتحسين:

- **تسوية النزاعات في الوقت المناسب:** التصدي لحالات التأخير في عملية تسوية النزاعات للحد من التوتر وعدم اليقين المطولين لدى الموظفين؛
- **إتاحة الموارد والتوعية بشأنها:** لا يكون جميع الموظفين على علم تام بالموارد المتاحة لهم لتسوية النزاعات. ومن الأهمية بمكان ضمان إطلاع جميع الموظفين على الآليات الرسمية وغير الرسمية لتسوية النزاعات. وتشمل التوصيات تنظيم دورات تدريبية منتظمة وحلقات عمل إعلامية وتيسير إتاحة موارد إلكترونية تصف بالتفصيل عملية تسوية النزاعات؛
- **دعم المتنازعين الذين يمثلون أنفسهم:** توفير مزيد من الدعم والموارد لمساعدة الموظفين على التعامل مع العملية الرسمية لتسوية النزاعات؛
- **الاتساق في التطبيق:** لقد كانت هناك حالات سُجل فيها تفاوت في تطبيق العدالة بين المكاتب والأقاليم المختلفة. ومن المهم ضمان الاتساق في تطبيق إجراءات العدل الداخلية لتحقيق الإنصاف. وتشمل التوصيات توحيد الإجراءات في جميع المكاتب وإجراء عمليات تدقيق منتظمة لضمان الامتثال؛
- **الشفافية والمساءلة:** يمكن أن يساعد تعزيز الشفافية في عملية صنع القرارات وضمن المساءلة على جميع المستويات على بناء الثقة بنظام العدل الداخلي. وتشمل التوصيات نشر ملخصات القضايا ومبررات القرارات دون الكشف عن هوية الجهات المعنية وإنشاء لجان مستقلة للرقابة من أجل استعراض إنصاف القرارات واتساقها والإبلاغ عن ذلك.

التنقل

١٤- نسلّم بأن الإدارة تولي حالياً معظم اهتمامها للأزمة المالية. ومع ذلك، نطلب من الإدارة أن تستكمل عملية إشراك جمعيات الموظفين بخصوص سياسة التنقل بهدف إزالة مصدر آخر من مصادر قلق الموظفين، من خلال تنفيذ توصيات المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة الصادرة في عام ٢٠٢٤ وإدماج مرحلة إبداء الاهتمام في سياسة التنقل.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٥- **التعويض المنصف:** تشيد جمعيات الموظفين بجهود لجنة الخدمة المدنية الدولية المبدولة للحفاظ على التعويض المنصف من خلال تسويات مقر العمل والاستقضاءات المنتظمة للمرتبات. وتضمن هذه التدابير حصول الموظفين على تعويض عادل، بما يراعي تكلفة المعيشة والظروف الاقتصادية في مراكز عملهم. ونحث على مواصلة دعم هذه المبادرات للحفاظ على معنويات الموظفين واستبقائهم.

الخاتمة

الالتزام بالرسالة

١٦- تعيد جمعيات الموظفين تأكيد التزامها برسالة المنظمة المتمثلة في تعزيز الصحة والحفاظ على سلامة العالم وخدمة الضعفاء. ونعتقد أننا نستطيع التغلب على هذا التحدي ومواصلة إحراز تقدم ملحوظ في مجال الصحة العالمية بفضل الجهود الجماعية التي تبذلها جميع الدول الأعضاء.

١٧- ونتطلع إلى العمل عن كثب مع الإدارة لتجاوز هذه الفترة العصيبة. وتظل جمعيات الموظفين تعمل بتقان على دعم المنظمة ورسالتها، ونحن على ثقة بأننا نستطيع معاً إيجاد حلول مستدامة تعود بالفائدة على الصحة العالمية.

١٨- وختاماً، تطلب جمعيات الموظفين إلى الدول الأعضاء دعم المنظمة وضمان استمرار التمويل. ونحث الدول الأعضاء على زيادة مساهماتها ودعم آليات ابتكارية للتمويل من أجل سد الفجوة الناتجة عن انسحاب بعض الأعضاء في الآونة الأخيرة.

= = =