

المجلس التنفيذي

الدورة الثامنة والخمسون بعد المائة

EB158/INF./1

البند ٣٣-١ من جدول الأعمال المؤقت

١٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- يصدر 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، والتي تمثل مجتمعةً أكثر من ٩٠٠٠ موظف.

٢- وتُلقى البيان جمعية موظفي إقليم جنوب شرق آسيا، وهي من أوائل الأقاليم التي أنشئت في المنظمة،^١ ولها إرثٌ عريقٌ في مجال خدمات الصحة العامة والرفاه على مدى العقود السبعة والنصف الماضية، بما في ذلك مجال القضاء على الجذري.

٣- ويظلّ زملاؤنا في جميع أنحاء المعمورة، والذين يعملون في ظلّ ظروفٍ قاسيةٍ في كثير من الأحيان، ملتزمين التزاماً راسخاً برسالة المنظمة، والتمثلة في تعزيز الصحة وتوفيرها وحمايتها وخدمة الضعفاء. ومن الموظفين الجُدد إلى المهنيين المخضرمين، لاتزال شجاعتهم وتفانيهم مصدر إلهام لنا. ودائماً ما يرتقي موظفو المنظمة إلى مستوى التحدي، سواء أثناء استجابتهم للطوارئ الصحية أو عند تعاملهم مع الأزمات الإنسانية أو عملهم في سياقات هشة.

٤- ونُكرّم بشكل خاص أولئك الذين يعملون في ظلّ الأزمات، حيث تكون قدرتهم على الاحتمال موضع اختبار يومياً. وتمثل قدرتهم على الصمود وروح التعاطف التي يتحلون بها منارةً للأمل. وبينما نتوق جميعاً إلى السلام، يظل موظفونا دائماً على أهبة الاستعداد للعمل، ثابتين في أداء واجبهم مهما كانت الصعوبات.

تحديد أولويات المنظمة وإعادة تنظيمها

٥- تُدرك جمعيات الموظفين التعطيل الشديد الذي تسببت فيه عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم، التي أثّرت على موظفي المنظمة في جميع الأقاليم. وهذه التغييرات لم تؤثر على سُبُل عيش الأفراد فحسب، بل هددت أيضاً بتآكل الذاكرة المؤسسية والخبرة المكتسبة، وهما عنصران ضروريان لضمان فعالية عمليات المنظمة ومصادقيتها.

٦- وتُدرك جمعيات الموظفين العبء المُلقى على كاهل زملائنا في إدارة الموارد البشرية خلال هذه الفترة، وتود أن تُشيد بالنوايا الإيجابية للإدارة العليا في هذه العملية.

١ [السنوات العشر الأولى من عمر منظمة الصحة العالمية](#). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ١٩٥٨ (تم الاطلاع في ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥).

٧- ويواصل الموظفون الإعراب عن خيبة أملهم إزاء قلة الشفافية فيما يتعلق بالأولويات الاستراتيجية للمنظمة وكيفية ترجمتها ضمن الهياكل الإدارية، فضلاً عن عدم تفسير وتبرير بعض القرارات وغياب المعلومات فيما يخص فقدان الوظائف حسب الدرجة ونوع العقد. وعلى الرغم من إبلاغ الموظفين بهذه المعلومات في نهاية المطاف في رسالة المدير العام الصادرة عشية الإحاطة الإعلامية للدول الأعضاء، إلا أن العديد من الزملاء طالبوا بتوضيح تلك الأمور طوال العملية ليتسنى لهم فهم الأسباب الكامنة وراء إنهاء مجالات عملهم أو إلغاء وظائفهم فهماً أفضل. فلو كانت هناك شفافية منذ البداية، لربما ساعد ذلك الموظفين على توقع النتائج وعلى تقليل عدد طلبات الاستعراض الإداري، مما من شأنه أن يخفف بعض الشيء العبء الثقيل المُلقى على كاهل زملائهم في قسم الموارد البشرية الذين يرحلون بالفعل تحت عبء ثقيل.

٨- ويشعر الموظفون بالقلق إزاء عدم وضوح المهام التي لن تُسند إلى موظفي المنظمة بعد الآن بسبب تقليص عدد القوى العاملة. وبالمثل، فإن القلق يساورهم من أن الدول الأعضاء لاتزال تتوقع من المنظمة أن تتفد برامج العمل التي كانت مقررة قبل الأزمة. وستؤدي هذه التوقعات حتماً إلى زيادة عدد عقود الخبراء الاستشاريين، مما من شأنه أن يُقوض الوضع التعاقد الهش أصلاً للعديد من الموظفين.

٩- ونشكر الإدارة على قرارها بتمديد الفترة التي سيجل خلالها الموظفون الذين فقدوا وظائفهم من جراء عملية إعادة الهيكلة هذه ضمن مجمع المواهب، من سنة إلى سنتين. ونحن على ثقة بأنه، تمشياً مع الالتزام الذي قطعت الإدارة، سيعلن عن الوظائف الشاغرة في المستقبل داخلياً أولاً بمجرد بدء تشغيل مجمع المواهب، بحيث تُمنح الأولوية للزملاء المتضررين والمؤهلين قبل فتح الوظائف على نطاق أوسع. وعلى سبيل التوضيح، نعني بعبارة "الأولوية" أنه ينبغي النظر أولاً في طلبات الترشيح للوظائف المناسبة التي يقدمها الموظفون المتضررون من خلال تطبيق تدابير من قبيل الإعلان عن الوظائف داخلياً بشكل حصري والاستعراض المضمون لملفاتهم الشخصية وإدراج أسمائهم تلقائياً في القائمة المختصرة بأسماء المرشحين، مما يتيح تنفيذ الأولوية على نحو عملي وشفاف. ومن شأن هذا الإجراء أن يؤكد التزام المنظمة بالإنصاف والاستمرارية وواجبها في العناية تجاه أولئك الذين خدموها بإخلاص، مع الحفاظ في الوقت نفسه على المعارف المؤسسية.

استقرار التمويل والتوظيف

١٠- نود أن نذكر بأن الدول الأعضاء قد اتفقت بالفعل، في إطار برنامج عمل التمويل المستدام الذي اعتمدته جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعون وأعدت تأكيده جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون، على زيادة الاشتراكات المقدرة تدريجياً من أجل تغطية ٥٠٪ من الميزانية الأساسية للمنظمة بحلول الثنائية ٢٠٣٠-٢٠٣١. كما نلاحظ أن العديد من الدول الأعضاء والاستعراضات المستقلة قد أبرزت، خلال مناقشات المجلس التنفيذي اللاحقة، ضرورة رفع مستوى التمويل من الاشتراكات المقدرة الذي يمكن التنبؤ به - في حدود ٦٠٪ إلى ٧٠٪ من الميزانية البرمجية الأساسية للمنظمة - من أجل ضمان الاستدامة المالية للمنظمة على المدى الطويل والحد من الاعتماد المفرط على المساهمات الطوعية المُخصّصة. وفي هذا السياق، تدعم جمعيات الموظفين الجهود الرامية إلى تعزيز حصة الاشتراكات المقدرة وتدعو إلى التحلي بمزيد من الشفافية في عمليات لجنة تخصيص الموارد.

١١- ونشجع الدول الأعضاء على أن تطلب، عن طريق القنوات الإدارية المناسبة، إلى إدارة المنظمة أن تضمن قدرماً كافياً من المرونة في سقف ميزانية الإدارات والمكاتب التي حصلت بالفعل على تمويل طوعي أو تمويل من الجهات المانحة، كي يتسنى استخدام هذه الأموال. وتُعد هذه المرونة ضرورية للحيلولة دون التخلي عن الموظفين الأكفاء الذي يمكن تلافيه ومن أجل ضمان تنفيذ البرامج في الحالات التي تتوفر فيها بالفعل الموارد المالية اللازمة.

١٢- ونُلفت انتباه المجلس إلى أهمية الحفاظ على الاستقرار المالي للمنظمة، ونشجع الدول الأعضاء على ضمان أن تُستخدم الالتزامات المالية لتعزيز قدرة المنظمة على أداء مهامها وليس لإضعافها. وفي هذا السياق، نحث باحترام على ألا تُستخدم المساهمات بطريقة قد يُنظر إليها على أنها وسيلة للضغط السياسي.

وضع سياسات الموارد البشرية

١٣- ندعو الإدارة بأشد العبارات إلى إجراء مشاورات شفافة وهادفة في الوقت المناسب مع جمعيات الموظفين بشأن جميع المسائل المتعلقة بوضع سياسات الموارد البشرية. لقد ترك تنفيذ مثل هذه السياسات أثراً عميقاً على الموظفين. فتجاربهم الشخصية ومعارفهم المهنية ووجهات نظرهم المتنوعة ضرورية لصياغة سياسات عادلة وفعالة ومتجاوبة مع واقع القوى العاملة العالمية في المنظمة.

طرائق التعاقد

١٤- في ضوء عملية تحديد الأولويات الأخيرة الناتجة عن الأزمة المالية، والتي فقدَ على إثرها عددٌ من الزملاء ممن عملوا لفترات طويلة بعقود قصيرة الأجل وظائفهم على الرغم من سنوات الخدمة المستمرة التي تجاوزت في بعض الحالات عقدين من الزمن، نُلفت انتباه المجلس مرة أخرى إلى الحاجة المستمرة والملحة إلى تنقيح نموذج طرائق التعاقد بهدف معالجة مسألة الاستخدام المتكرر للعقود القصيرة الأجل لأداء وظائف طويلة الأجل. وقد أثارت جمعيات الموظفين هذه المسألة في مناسبات عديدة، وعلى رغم من الجهود المبذولة في هذا الشأن، إلا أن الأحداث الأخيرة تُظهر أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل. كما نؤكد على أهمية وضع آلية واضحة يمكن من خلالها للموظفين العاملين لفترات طويلة بعقود قصيرة الأجل أن ينتقلوا إلى أنواعٍ من العقود طويلة الأجل أكثر ملاءمةً، تقديراً لأدائهم ومساهماتهم المستدامين في المنظمة.

العدالة الداخلية، والتغطية بخدمات أمناء المظالم، ورعاية الموظفين

١٥- نحث المنظمة على اتخاذ خطوات حاسمة لتعزيز نظام العدل الداخلي في المنظمة، بما يضمن توفير سُبُل سريعة ومنصفة ومتاحة بسهولة لجميع الموظفين لتسوية تظلماتهم لأن تأخر عمليات العدالة لا يقوض الثقة في النظام فحسب، بل يُسهم أيضاً في إثارة التوتر والتحلل من الالتزامات والشعور بالضعف لدى الموظفين. وكما يقول المثل، فإن تأخير العدالة هو إنكارٌ للعدالة، ويجب أن يُسترد هذا المبدأ في الإصلاحات المستقبلية.

١٦- ويجب أن يتمثل أحد المكونات الرئيسية لهذه الخطوة في تعيين أمناء مظالم مؤهلين في جميع الأقاليم من أجل ضمان حصول الموظفين على مشورة ووساطة محايدتين بغض النظر عن مكان عملهم. فالتغطية الإقليمية أمرٌ ضروري لضمان الإنصاف والثقة، لاسيما خلال فترات التغيير التنظيمي وعدم اليقين. وفي هذا الصدد، نؤكد على أهمية تعيين أمناء مظالم مستقلين تماماً بدلاً من الطلب من الموظفين القيام بهذه المهام بصفة مؤقتة، لأن مثل هذه الترتيبات يمكن أن تسفر عن تضارب حقيقي أو متصور في المصالح وقد تؤدي إلى تقويض ثقة الموظفين في حياد الدعم المقدم لهم.

١٧- ومن المهم بالقدر نفسه توفير مستشارين من الموظفين يكونون على بينة بلغة وثقافة الأقاليم التي يخدمونها. فدعم الصحة النفسية يكون أكثر فعالية عندما يكون سهل المنال والفهم.

١٨- وهذه التدابير مجتمعة ليست مجرد تحسينات إدارية، بل هي ضرورية لصون كرامة موظفي المنظمة ورفاههم وقدرتهم على الصمود.

١٩- ونعرب عن تقديرنا للإدارة على إبقائها على ترتيبات العمل المرنة، والتي لاتزال تلعب دوراً هاماً في دعم رفاه الموظفين وتحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الشخصية. وقد ثبتت بشكل واضح فوائد هذه الترتيبات على الإنتاجية وبيئات العمل والاستدامة، بما في ذلك الحد من الازدحام وخفض استهلاك الطاقة. وبناءً عليه، فإننا نشجع على وضع إطار مرجعي عالمي قابل للتكيف مع السياقات الإقليمية من أجل ضمان تنفيذ ترتيبات العمل المرنة على نحو متسق وشفاف، بما يدعم الفعالية التشغيلية للموظفين والمنظمة على السواء.

مشاركة وتمثيل جمعيات الموظفين

٢٠- يجب أن تكون جمعيات الموظفين قادرة على المشاركة في عمليات الحوكمة - مثل اجتماعات المجلس العالمي لإدارة شؤون الموظفين - دون أن تخضع للقرارات التقديرية للإدارة بشأن الميزانية. ويعد الموظفون أعلى ما تملكه المنظمة من أصول، وهو ما يقرّ به كل من الإدارة والدول الأعضاء باستمرار، وبالتالي فإن ضمان مشاركة ممثليهم بصورة مجدية في هذه المنتديات ليس امتيازاً بل هو جانب أساسي من جوانب الحوكمة التنظيمية الشاملة والشفافة.

٢١- إن رهن مشاركة ممثلي الموظفين بالسلطة التقديرية للإدارة أو بتوافر التمويل يقوض استقلالية جمعيات الموظفين ويضر بنزاهة الحوار بين الموظفين والقيادة. لذلك، ندعو إلى مشاركة ممثلٍ عن رابطة الموظفين في جميع الاجتماعات المتعلقة بالحوكمة من أجل ضمان الاستماع إلى آرائهم وأخذها بعين الاعتبار بشكل منتظم.

٢٢- إن مثل هذا الالتزام من شأنه أن يعكس قيم المنظمة المتمثلة في الإنصاف والمساواة والمشاركة الهادفة، وأن يعزّز الثقة بين الموظفين والإدارة في وقت أصبح فيه التعاون أكثر أهمية من أي وقت مضى.

٢٣- وأخيراً، نؤكد من جديد التزامنا برسالة المنظمة، وندعو الدول الأعضاء والإدارة إلى العمل معنا على صون رفاه وإنصاف وكرامة جميع الموظفين لأن وجود قوة عاملة قوية وقادرة على الصمود هو أساس منظمة صحة عالمية قوية وقادرة على الصمود. وبفضل مضافرة جهودنا، يمكننا أن نضمن أن تظل منظمتنا منظمةً موثوقة وسريعة الاستجابة، ومجهزة تجهيزاً كاملاً لمواجهة تحديات الصحة العالمية الحالية والمستقبلية.

= = =