



## بيان ممثلي جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية بشأن المسائل المتعلقة بسياسة المستخدمين وشروط الخدمة

في هذه الدورة التي يعقدها المجلس التنفيذي، تقدم الجمعيات الثماني لموظفي المنظمة آراءها ومشاغلهما كل على حدة. وتشمل المشكلات المشتركة انعدام الشفافية - وخصوصا في مجالى التوظيف والاختيار، وانعدام الأمان الوظيفى، ونظام التقييم، وشتى أنواع العقود القصيرة الأجل واساءة استعمالها، والتعيينات لفترات محدودة، وأمان الموظفين العاملين فى الميدان، والتحرش والاحتياىل وركود مرتبات موظفى الفئة المهنية، وعمالة المتقاعدين، وعملية التشاور. وتأمل جمعيات الموظفين بأن تبذل الإدارة الجهود المطلوبة لمعالجة هذه القضايا دون ابطاء.

### الاقليم الأفريقي

١- يغطي المكتب الاقليمي لأفريقيا عددا كبيرا من المكاتب القطرية والبرامج الميدانية. وتعاني العديد من مكاتب ممثلي المنظمة من نقص الموظفين وشح الموارد. وهناك حاجة لتحسين عملية الاختيار والتعيين فيما يخص ممثلي المنظمة وموظفيهم، والموظفين العاملين في الميدان، لأن الاجراءات المتبعة حاليا لا تراعي الاحتياجات الفعلية للبلدان التي يعمل فيها هؤلاء الموظفون. ويشعر الموظفون في المكتب الاقليمي لأفريقيا بإمكانية تحسين حراك الموظفين ضمن الاقليم والمكاتب على حد سواء.

٢- ومن الهواجس الرئيسية اساءة استعمال العقود المؤقتة على كافة المستويات، بما فيها الادارية. وهذا مجال يتطلب استعراضا عاجلا ودقيقا.

٣- لقد انتقل المكتب الاقليمي الى هراري بانتظار حل المشكلات المحلية في الكونغو. واضطر الموظفون الى التأقلم مع حالة الاضطرابات الأهلية واقتلاع المكتب الاقليمي من موقعه. وسيفقد العديد من العاملين وظائفهم دون ذنب جنوه. ونحن نطالب الحكومة المضيفة الجديدة بالمرونة وتفهم مشكلات الموظفين المعينين محليا في برازافيل كيما تتيح للمنظمة الابقاء على أكبر عدد من الموظفين في هراري.

## الاقليم الأمريكي

٤- تقتضي الضرورة اتباع سياسة أكثر شفافية في مجال شؤون العاملين، وخصوصا فيما يتعلق بالتوظيف وتحديد الفئات. ولا بد أن تتوفر الحوافز للموظفين وتحسين سبل التقدم الوظيفي. وهناك حاجة ملحة لوضع مبادئ توجيهية بشأن مشكلة التحرش الجنسي المتفاقمة باطراد.

٥- ويريد موظفو الاقليم الأمريكي أن تتاح لهم خدمات أمين المظالم كي يتوسط في النزاعات ويجد لها حلا قبل أن تصبح مشاكل رئيسية. ولا يوجد حاليا أمين للمظالم الا في المقر الرئيسي والاقليم الأوروبي والوكالة الدولية لبحوث السرطان.

٦- ومما يبعث على قلق العاملين الأنواع المختلفة من العقود التي تبرم حاليا، لأنه كثيرا ما تدفع أجور متفاوتة لقاء العمل المتساوي. وهناك قدر من الارتباك في صفوف الموظفين فيما يخص تصنيف وظائفهم، والاجراءات الخاصة بالرواتب، وما اذا كانت تنطبق لوائح الموظفين أو لا. وقد تم تجنب التوظيف المنتظم بسبب القيود المفروضة على الميزانية على ما يبدو.

٧- ومما يبعث على القلق أيضا تنفيذ "نظام تقييم أداء المشاريع" لاسيما الأثر الذي يتركه هذا النظام على تصنيف الوظائف.

٨- ولا يمكن القبول بالمحاولات التي تجريها لجنة الخدمة المدنية الدولية لخفض مرتبات موظفي الخدمات العامة وبالتالي معاشاتهم التقاعدية، بتلاعبها بالمنهجية المطبقة.

٩- ويناشد موظفو منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الاقليمي للبلدان الأمريكية منظمة الصحة العالمية زيادة عدد الموظفين الذين تشملهم تدابير الطوارئ ضمن البلدان، وتوزيع الأجزاء ذات الصلة من "دليل الأمان" على نطاق أوسع كي يطلع الجميع على المعلومات المتصلة بخطط الطوارئ.

## اقليم جنوب شرق آسيا

١٠- يساور موظفو المكتب الاقليمي لجنوب شرق آسيا بالغ القلق ازاء الآثار المترتبة على التحويل المقترح في تخصيص الموارد. وسيتعرض برنامج المنظمة في جنوب شرق آسيا لآثار سلبية اذا تم تطبيق هذا الاقتراح. ونخشى، نتيجة ذلك، أن يتم تخفيض عدد الموظفين. وإذا حصل هذا فعلا فان الهدف المنشود بتوفير الصحة للجميع قد لا يرى النور أبدا، على الأقل، في هذا الجزء من العالم، الذي يضم ربع سكان الأرض.

١١- نحن لا نعارض الاصلاح، لكننا نعارض التغييرات الشاملة التي لا تنتقص من دور المنظمة في بعض الأقاليم فحسب، بل تحرم الموظفين من أسباب معيشتهم أيضا. وقد عمدت الإدارة مسبقا في اقليم جنوب شرق آسيا الى اتخاذ قرار من طرف واحد بتجميد وظائف معينة، وتخفيض مرتبة بعض الوظائف العليا في فئة الخدمات العامة وتقليص العقود لفترة خمس سنوات الى سنتين. وهذا أمر يزيد من أسى الموظفين الذين ضعفت معنوياتهم حتى قبل اتخاذ هذه الخطوات.

١٢- لقد كان موقف الرابطة دوما أن لا يعاد توظيف المتقاعدين من موظفي المكتب، واذا لم يكن هناك مفر من تعيينهم على الاطلاق، أن يتم ذلك على أساس انتقائي الى أبعد الحدود.

١٣- ونحن نطالب باستعراض عملية استئناف الشكاوى وتعديل قواعدها بحيث: (١) يستطيع الموظفون الذين تمسهم قرارات المدير الاقليمي التظلم مباشرة الى المدير العام، (٢) يستطيع الموظفون الذين تمسهم قرارات المدير العام رفع ظلاماتهم مباشرة الى المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية.

## الاقليم الأوروي

١٤- تحت جمعية الموظفين في المكتب الاقليمي لأوروبا الدول الأعضاء بشدة على النظر في السبل الكفيلة بضممان صون الحقوق المدنية والاجتماعية لموظفي المنظمة في بلدانهم الأم بالطريقة نفسها التي يتاح بها لمواطني الاتحاد الأوروي العاملين في هذا "الاتحاد" والوكالات التابعة له صون حقوقهم.

١٥- فهناك تقارير منتظمة عن حالات تم فيها خطف موظفي الأمم المتحدة أو حتى قتلهم أثناء أداء واجباتهم. وترى جمعية موظفي المكتب الاقليمي لأوروبا بأنه يتعين تساوي الحق في الاخلاء في حالات الطوارئ بالنسبة لكل من الموظفين الدوليين والمحليين على حد سواء. ولا نقبل أبدا بأن تكون حياة الموظفين الدوليين أعلى وأثمن من حياة زملائهم المحليين، فكلهم موظفون. وعلى الرغم من أن موظفي المنظمة لم يتعرضوا بعد لأية حوادث خطيرة في المناطق التي تشهد اضطرابات أهلية، فاننا نحث الدول الأعضاء على ايلاء الاعتبار الواجب لهذه القضية.

١٦- ان انعدام الاستقرار الوظيفي، الى جانب المتطلبات المتزايدة وأعباء العمل غير المعقولة، وكثرة العقود القصيرة الأمد للموظفين المؤقتين، الذين عمل بعضهم في المنظمة لفترات أطول من بعض العاملين بعقود لفترة محددة، أدت كلها الى انعدام الرضا عن الوظيفة، والشعور بأنه لا مستقبل لها. ولا يمكن لهذه الأوضاع الا أن تلحق الضرر بعمل المنظمة. وفي رأينا أن الحل يكمن في التخطيط الرشيد، واستشراف المستقبل والعقود المحددة بفترة سنتين. ان ظروف العمل التي يعاني منها الموظفون لأمد قصير، والذين لا يتمتعون بأية استحقاقات تذكر، لا تشجع على الشعور بالولاء، وهو سمة طالما كنا نعتز بها.

١٧- ونحن نشعر بالقلق ازاء شروط العمل والأجور المتردية باستمرار، بالنسبة لكل من الموظفين من الفئة المهنية وفئة الخدمات العامة. فمرتبات وبدلات موظفي الفئة المهنية لم تعد تنافسية. ولا غرض آخر من التغييرات التي اقترحت ادخالها على منهجية استقصاء المرتبات المحلية لموظفي الخدمات العامة لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، سوى الابقاء على المرتبات كما هي بحيث لم تعد توازي "أفضل النسب المطبقة". ومن الواضح أنه يتم اغفال كل من مبدأي نوبلمير وفليمغ، اللذين يشكلان حجر الزاوية في سياسة التوظيف التي تتبعها منظمة الصحة العالمية.

## اقليم شرق المتوسط

١٨- ينبغي تطبيق مبدأ التشاور مع الموظفين على الصعيد العملي. ومن الأمثلة على تجاهل مساهمات العاملين الفاضح حالة لجنة الخدمة المدنية الدولية التي طالما أغفلت وجهة نظر الموظفين، مما أسفر عن مقاطعة اللجنة حاليا من قبل اتحاد رابطات الخدمة المدنية الدولية. ومن الأمثلة الأخرى عدم مساهمة العاملين في خطة نقل المكتب الاقليمي لشرق المتوسط من الاسكندرية الى القاهرة، مما يمس معيشة ووظائف ما يقارب ٣٠٠ من موظفي الخدمات العامة المعينين لفترة محددة والمؤقتين على وجه الخصوص. ولا بد من العثور على وسيلة لائقة لنقلهم لأن ذلك يعد أمرا حاسما بالنسبة للمنظمة والدول الأعضاء بغية ضمان استمرار تنفيذ البرامج على نحو يتصف بالكفاءة. واذا تمت خسارة هذه الفئة من العاملين ذوي الخبرة، الذين يشكلون جزءا حيويا من الذاكرة المؤسسية، التي لا يمكن تعويضها بسهولة، فانها ستفقد كليا.

١٩- ولم يتم حتى الساعة تجهيز نتائج استقصاء رواتب موظفي الخدمات العامة المؤقت الذي جرى في المكتب الاقليمي في حزيران/ يونيو وتموز/ يوليو ١٩٩٧، وبالتالي فقد تأخرت كثيرا الزيادات المقترحة في مرتبات موظفي الخدمات العامة.

٢٠- ويتم الاضطلاع بأعمال جمعية الموظفين في المكتب الاقليمي لشرق المتوسط على أساس طوعي. ولا تمنح الادارة أية فرصة للقيام بهذه الأعمال، ولا توجد أية اعانة لأنشطة العاملين، ولا حتى غرفة لائقة لعمل جمعية الموظفين دون تدخل أو التشاور مع الموظفين بصورة سرية. ويتعين على المقر الرئيسي أن يبحث الادارة فعلا على منح جمعيات الموظفين قدرا معقولا من الوقت والاعانات والتسهيلات تسمح لها بالاضطلاع بعملها على النحو المناسب. وينبغي قبل كل شيء ادانة المضايقات التي يتعرض لها ممثلو الموظفين.

## اقليم غرب المحيط الهادي

٢١- ان القضية التي تمس معظم البلدان الآسيوية هي تخفيض قيمة العملات الآسيوية المدمر مقابل الدولار الأمريكي. ومازال الوضع المالي في هذه البلدان، وخصوصا الفلبين واندونيسيا وتايلند والهند في منتهى التقلب. وقد تم الاعراب عن الكثير من القلق ازاء الآثار السلبية المترتبة على فقدان القيمة الشرائية للعديد من العملات المحلية وأثر ذلك على مرتبات موظفي الخدمات العامة. لكن المشكلة الأدهى تكمن في الواقع في الآثار المدمرة التي يتركها ذلك على المعاشات التقاعدية لموظفي الخدمات العامة في بلدان العملات السهلة.

٢٢- وتقتضي الضرورة اتخاذ تدابير خاصة على الفور للتخفيف من وطأة بعض الآثار السلبية لأزمات العملات على المرتبات المحلية. وتواجه البلدان في أقاليم أخرى مثل أفريقيا وجنوب شرق آسيا وشرق المتوسط مشكلات مماثلة.

٢٣- ومما يبعث على قلق الموظفين في غرب المحيط الهادي تخصيص الموارد المقترح وهم يأملون في أن يتم تقييم ما يترتب على ذلك من آثار تقييما دقيقا.

## الوكالة الدولية لبحوث السرطان

٢٤- ان البدء باصدار عقود محدودة المدة وغير قابلة للتجديد يسبب قدرا كبيرا من القلق للموظفين في ليون، الذين يعتبرون أن هذه العقود ستعود بالضرر الشديد على مستقبل المنظمة.

٢٥- كما أن سياسة الموارد البشرية في الوكالة، كما تم عرضها على المجلس مؤخرا، أسفرت عن ردود فعل شديدة من جانب الموظفين، لأنها تلمح ضمنا الى أن الموظفين قد طعنوا في السن وأنهم أقل أهلية من الشباب الذين يمكن للوكالة توظيفهم لو أن موظفيها لم يكتفوا فيها هذه الفترة الطويلة. وبالإضافة الى ذلك، فإنها تشير ضمنا الى أن موظفي الخدمات العامة، على وجه الخصوص من سن معينة، لم يعودوا يتمتعون بالمهارات التقنية المطلوبة وبالتالي فهم أقل إنتاجية مما يلزم. وقد صوت الموظفون في اجتماع عام عقد مؤخرا الرابطة الموظفين بغالبية ساحقة لصالح قرار بالاحتجاج على تلك السياسة.

٢٦- ومما يقلق موظفي الوكالة النظام الجديد لتقييم الأداء. فالاستمارة الجديدة المقترحة في غاية التعقيد، وبالتالي فإنه يصعب استيفاؤها على الوجه الصحيح. ويعتبر العديد من الموظفين أن الاستمارة المقترحة لا تسمح بتقييم العمل الذي يتم تنفيذه فعلا، لاسيما اذا كان هذا العمل يختلف عن التوصيف الوظيفي، كما هو الحال في كثير من الأحيان، كما أن أهمية وضع التقارير بالانجازات وتقديمها موضع تساؤل حيث انه ليس من الواضح على أي وجه سيتم استعمالها. ومن المشكوك فيه أن تسمح الاستمارة الجديدة باجراء تقييم صحيح للموظفين أو بتحسين نظام التقييم الراهن.

## المقر الرئيسي

٢٧- مازال القلق يساور موظفي المقر الرئيسي بخصوص عدد من التعيينات في الوظائف العليا دون اتباع اجراءات اختيار شفافة تستحق الذكر، وهم مازالوا يسعون الى تطبيق عملية انتقاء أكثر انفتاحا وانصافا. ومازالت الحاجة قائمة لسياسة من أجل التدريب والتدرج الوظيفي، مع أن هذين المجالين قيد الاستعراض حاليا.

٢٨- وهناك ما يبعث على القلق أيضا في الجهود المبذولة لتطبيق أسلوب الأجور المتصلة بالأداء، حيث ان هناك أدلة واضحة على أن معظم الموظفين يعارضون تطبيق نظام الاعتراف بالجدارة الذي يقوم على المكافآت النقدية. والواقع أن معظم الشركات التي اعتمدت الأجور المتصلة بالأداء في الثمانينات وجدت أنه، على النقيض مما كان متوقعا، فإن تطبيق الأجور حسب الأداء يحرم العاملين من الدافع على العمل المنتج.

٢٩- كما أن كثرة الموظفين المؤقتين تسبب القلق، وهو وضع يسود كافة أرجاء المنظمة. ويمثل التمديد للموظفين بعد أن تجاوزوا سن التقاعد، وتوظيف المتقاعدين للقيام بأعمال روتينية عدم وجود خطة توظيف صحيحة وقصور التخطيط للتعاقد على الوظائف. وهناك حاجة ماسة لوضع مبادئ توجيهية بشأن إعادة تشغيل الموظفين المتقاعدين.

## استنتاجات

٣٠- ان جمعيات رابطات الموظفين تعتز بتمثيل موظفي منظمة الصحة العالمية. وفي فترة التجدد هذه، يتم تجديد القيم التي تقوم عليها سمعة المنظمة ودورها الرائد استعدادا للقرن الحادي والعشرين. ونحن نتطلع الى قدوم الادارة الجديدة ونتعهد بدعم المدير العام الجديد فيما يخص العمل المطلوب لاعادة الحيوية للصحة في العالم.

= = =