

منظمة الصحة العالمية



م ١٠٣ / وثيقة معلومات / ٢
٢٦ كانون الثاني / يناير ١٩٩٩
EB103/INF.DOC./2

المجلس التنفيذي
الدورة الثالثة بعد المائة
البند ٦ من جدول الأعمال

بيان جمعيات الموظفين في العالم أمام المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية

جنيف، سويسرا

٢٥ كانون الثاني / يناير الى ٣ شباط / فبراير ١٩٩٩

تعرب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية عن تقديرها لآتاحة الفرصة لها لاطلاع المجلس التنفيذي على القضايا التي تهتم الموظفين والتي سبق نقاشها على المستوى العالمي. ونود أن نعرب عن تقديرنا للاهتمام التي أبدته المديرية العامة للجمعيات منذ ترشيحها.

كما أننا نشمّن الفرصة التي أتاحها المؤتمر الهاتفي العالمي وزيارات ممثلها للأقاليم. ونود أن نعرب عن تقديرنا للقرار المتعلق بزيادة عدد الدرجات في رتب الموظفين المهنيين وموظفي الخدمات العامة بعقود قصيرة الأجل. لقد كانت هذه القضية موضع انشغال مختلف لجان الموظفين في الاقليم الأوروبي وقد تلقينا موافقة الادارة على ذلك بالكثير من الارتياح. وتعرب جمعيات الموظفين عن امتنانها لمبادرة المديرية العامة الى عقد الاجتماع العالمي في تشرين الأول / أكتوبر. فقد كان هذا الاجتماع فرصة للاطلاع على اعادة الهيكلة التنظيمية ونهج الدكتورة برونتلاند ازاء شؤون الموظفين. ونحن متفائلون ازاء الطرق الجديدة المتبعة في انجاز الأعمال ونأمل في قيام شراكة تكون فيها الشفافية والمشاورة والمفاوضات حقيقة واقعة. كما نأمل في أن تصبح المنظمة عما قريب منظمة موحدة. ونود بهذه المناسبة أن نعرب عن دعمنا للمديرية العامة الجديدة.

هناك فوارق بين جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية في شتى الأقاليم. غير أنهم جميعا متفانون في دعم القيم التي تمثلها هذه المؤسسة. وتتلخص أهدافهم في ضمان (١) تقيد الادارة بالقواعد التي تضعها الأجهزة الرئاسية؛ (٢) ابداء الاحترام في معاملة الموظفين، كما ينطوي عليه غرض نظام الموظفين ولوائحهم؛ (٣) افساح سبل الوصول الى الأجهزة الرئاسية. ونحن على ثقة بأن المديرية العامة تشاطرنا هذه الأهداف. ونرى أنه لا بد من الثبات في التسهيلات التي تمنح للجمعيات بغية الاطلاع بمهامها. وسعيا وراء هذا الثبات فقد طلبنا ما يلي.

الدعم لادارة وأنشطة جمعيات الموظفين

اتاحة المزيد من الوقت لرئيس جمعيات الموظفين

يتطلب تمثيل الموظفين - في جملة أمور - استيعاب المعلومات، وعقد الاجتماعات مع الأفراد والمجموعات والمنظمات، والاشراف على العمليات الادارية للجمعية. واذا ما تم التسليم بكل هذه المهام فان الادارة توافق أن المسؤولين المنتخبين بحاجة للمزيد من الوقت بغية تحقيق الفعالية في الاضطلاع بعمل الجمعيات. وقد طلبنا من الادارة تخصيص ٥٠٪ من الوقت الرسمي لرئيس جمعيات الموظفين. ففي مؤسسات مثل البنك الدولي، يسمح لرئيس جمعيات الموظفين بتخصيص ١٠٠٪ من وقته للاضطلاع بأنشطة الجمعيات.

الدعم المكتبي لادارة جمعيات الموظفين

ان عمل الجمعيات عمل واسع النطاق لأنه لا يغطي المكتب الرئيسي فحسب بل كل مكتب في بلدان أي اقليم من الأقاليم أيضا. ويعتبر مكتب اتحاد جمعيات الموظفين عادة أول نقطة اتصال فيما يتعلق بمشاغل الموظفين، ولا بد من تعميم المعلومات، وتنظيم أنشطة الموظفين، والقيام بالعديد من المهام الأخرى. وبغية تحقيق الفعالية في الاضطلاع بعبء العمل هذا فقد قدمنا طلبا الى الادارة لتخصيص اثنين من المساعدين المكتبيين المتفرغين لكل جمعية.

شؤون المستخدمين

اجراءات التعيين والاختيار

ان جمعيات الموظفين تؤيد فكرة تعيين الموظفين وترقيتهم عن طريق الهيئات المخصصة لذلك، شرط أن يكون هناك تمثيل للموظفين خلال عملية الاختيار المتصلة بجميع الوظائف دون فئة مد ٢. غير أن هناك حاجة لاجراء المزيد من النقاش لترسيخ الاجراءات والمبادئ التوجيهية بهذا الصدد. ومن بين المبادئ التوجيهية ينبغي تحديد هدف يتمثل في منح الأفضلية للموظفين الموجودين داخل المنظمة حيث أن هذا يشكل حافزا للتطوير الوظيفي أيضا.

التوزيع الجغرافي والحصص

ينبغي ألا تعتبر المنظمة جنسية المرشح عاملا حاسما في تعيينه. وبالرغم من أننا نسلم بأن التوزيع الجغرافي أمر مستصوب، لكنه يتعين اختيار أكثر الأشخاص كفاءة وأكثرهم مؤهلات. ومن الضروري أن تظهر منظمة الصحة العالمية على أنها منظمة غير منحازة وغير سياسية ولا تخضع للضغوط من قبل الجهات المانحة أو الحكومات.

العقود

تطلب جمعيات الموظفين منح عقود لفترة ٥ سنوات بعد ال ٤ سنوات الأولى كحق من حقوق الموظفين. فعقود ال ٥ سنوات بعد فترة ٤ سنوات يتم تمديدتها وتطبيقها حاليا حسبما تراه الادارة مناسبا.

التعويضات والمنافع

تعتبر التعويضات والمنافع ذات أهمية حاسمة في توظيف الخبرات اللازمة للاضطلاع برسالة المنظمة والاحتفاظ بهذه الخبرات. وينبغي رفع مرتبات الموظفين المهنيين الى المستوى الذي يسمح بالبقاء على أفضل المواهب. وينبغي أن تصبح مرتبات الموظفين المهنيين تنافسية من خلال اجراء مسوحات موضوعية، كذلك التي يجريها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، بحيث يتم منح التعويضات للموظفين وفقاً لأعلى الرواتب السائدة.

وبالإضافة الى ذلك فان الموظفين المهنيين يظلمون لأن الحكومات تحاول الحد من النفقات المترتبة عليها داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالتالي فقد بقيت مرتبات الموظفين المهنيين على حالها بل وتواجه بعض مؤسسات الأمم المتحدة وضعا خطيرا في تعيين الاختصاصيين. فالتعويضات العادلة تعتبر أمرا حاسما لاستمرار الحصول على النواتج الحرجة بafساح المجال لتعيين الخبرات المهنية السليمة واستبقائها.

وينبغي أن تتناسب مرتبات موظفي الخدمات العامة مع أفضل المعدلات السائدة وأن لا تخضع لمجموعة متفاوتة من أسس المقارنة المقصود منها خفض مستوى الأجور. وتعرب الجمعيات عن قلقها ازاء التغييرات الطارئة على منهجية تحديد رواتب فئة الخدمات العامة. وهناك من يرى أنه ينبغي خفض مرتبات موظفي الخدمات العامة وأن هناك حالات تفوق فيها أعلى مرتبات موظفي الفئة العامة المستوى الأدنى من مرتبات الموظفين المهنيين، مما يثبت أن مرتبات الموظفين المهنيين غير كافية ولا أن مرتبات موظفي الخدمات العامة مرتفعة جدا.

ان تقلبات أسعار الصرف تركت أثرا ضارا على معاشات المتقاعدين. وهناك أوضاع يعيش فيها الموظفون المتقاعدون قرب أو تحت مستوى الفقر بسبب هذه التقلبات. ان المعاش التقاعدي الذي يكسبه الموظف بعد سنوات عديدة من التفاني في الخدمة لم يعد كافيا لاعاشة فرد واحد ناهيك عن أسرة بأكملها. بل ان هناك حالات نجد فيها أنه كلما طالت فترة عمل الموظفين قلت معاشاتهم التقاعدية.

وينبغي توجيه المنافع الممنوحة للعاملين خارج أوطانهم بما يحظى بارتياح الموظفين وزيادتها بدل تخفيضها. وينبغي أن تكون تعويضات نهاية الخدمة مرنة بحيث يتم ذلك عندما تنشأ الحاجة للاستغناء عن الموظفين في ظل ظروف تناسب كلا من الادارة والموظف على حد سواء. وقد أثبتت التجارب أن الترتيبات المناسبة لانتهاء الخدمة أقل تكلفة وأكثر ارضاء للطرفين.

وقد طلبنا من الادارة أن تؤكد للجنة الخدمة المدنية الدولية أنه لا حاجة لرقمين قياسيين لتسويات مقر العمل بين نيويورك وواشنطن العاصمة، مما كان يلحق الضرر بالموظفين في المدينة الأخيرة.

حراك الموظفين

اننا نؤيد اجراءات المديرية العامة بشأن حراك الموظفين شرط احترام حقوقهم المكتسبة. وينبغي اتاحة الفرصة للموظفين طوال حياتهم المهنية للانتقال من المكاتب القطرية والمكاتب الاقليمية والمقر الرئيسي واليها. فالتعرف على مختلف الأماكن والمهام يجعل الموظفين أكثر فائدة للمنظمة ويزودهم بتفهم كامل لميدان العمليات وادراك تام للاحتياجات الناشئة التي تتطلب الاهتمام.

تقييم الأداء

يعتبر تقييم الأداء وسيلة ممتازة لتنمية الموظفين، وفائدة هذه العملية أن الموظفين يسترشدون بها عندما توجد خطط لتغيير توصيف الوظائف، بحيث يؤدي التدريب والتطوير الى تخطيط الحياة المهنية على نحو فعال. ويتسم ذلك بأهمية خاصة في حالات اعادة التنظيم والهيكلية.

فرص الترقية

لقد أشارت جمعيات الموظفين الى أنه رغم أن المنظمة تحتفل بعيدها الخمسين، فانها لم تضع أية خطط لتطوير الحياة المهنية لموظفيها. وتعتبر الموارد البشرية أمرا هاما للغاية في أداء رسالة المنظمة غير أن هناك حالات يبقى فيها الموظفون دون الحصول على ترقية واحدة لمدة عشرين عاما. ويحدث ذلك بسبب تفضيل المنظمة للتعيين من الخارج بدل الترقية من الداخل. ونحن على ثقة بأن قضية تطوير الحياة المهنية، التي ورد ذكرها في الوثيقة "تقرير مرحلي عن مائة يوم من التغيير"، ستصبح حقيقة واقعة عما قريب. وسوف نطلب اعادة تطبيق الزيادات المتصلة بالجدارة لكلا فئتي الموظفين.

اعادة استخدام المتقاعدين

ينبغي عدم استخدام المتقاعدين في الوظائف الشاغرة على أساس طويل الأجل. بل يجب أن تقتصر خدماتهم على المهام المخصصة حيث تعود خبراتهم ومعارفهم بالفائدة على حسن سير العمل وكفاءته.

الموظفون المهنيون الوطنيون

بدأ تطبيق طريقة تعيين الموظفين المهنيين الوطنيين على أساس تجريبي لفترة ثلاث سنوات. وكانت هذه التجربة تبعث على التشجيع مما حفزنا الى الطلب بانشاء هذه الفئة في المكاتب الاقليمية أيضا. ذلك أن هذا لا يؤدي، أولا، الى تحسين القدرة الوظيفية للمكاتب الاقليمية فحسب بل يتيح الفرص أيضا لتطوير الحياة المهنية لموظفي الخدمات العامة الذين يحملون المؤهلات المناسبة.

تمثيل الموظفين فيما يتعلق بمسائل التصنيف واعادة التصنيف

يعتبر تمثيل الموظفين أمرا في غاية الأهمية فيما يتعلق بمسائل التصنيف واعادة التصنيف. ولا يتوجب حاليا مشاركة الموظفين في لجان اعادة التصنيف الا في المقر الرئيسي في جنيف. وقد طلبنا من الادارة توحيد معايير مشاركة الموظفين في جميع الأقاليم في لجان التصنيف واعادة التصنيف. وينبغي أن تكون هذه اللجان عاملة في كل من المكاتب الرئيسية والمكاتب القطرية وأن تناط بها مسؤولية اعداد توصيف الوظائف الجديدة وتنقيح الحالي منها.

مختلف فئات الموظفين

ستطلب جمعيات الموظفين انهاء العمل بفئات مختلفة من الموظفين ودمج الموظفين في نظام تصنيف وحيد. فمفهوم تصنيف الموظفين الى خدمات عامة ومهنيين ومدبرين نظام طبقي عفا عليه الزمن ولا مكان له في الادارة العصرية. ففي البنك الدولي، حيث تم الاستغناء عن هذه الفئات منذ سنوات طويلة، نجد مثلا جيدا للتفكير الجديد والطريق الواجب اتباعها في المستقبل بهذا الصدد.

وحدة الموارد البشرية

سنطلب انشاء وحدات موارد بشرية في كافة الأقاليم. والغرض من هذه الوحدات هو الاستفادة على نحو كفو من الموارد البشرية المتاحة في المنظمة، بدلا من مجرد ادارة هذه الموارد. ومن الأمثلة على احدى المسؤوليات التي تتحملها هذه الوحدات الحاجة لوضع كشف مستوفى بالمهارات المتوفرة لتلبية الاحتياجات المستجدة للمنظمة. ويمكن بناء على هذا الكشف تحديد احتياجات التدريب وتوفير الموظفين للعمل في المشاريع.

موظفو صندوق المعاشات التقاعدية

تهتم جمعيات الموظفين بتعيين موظفي لجنة المعاشات التقاعدية. ونعتقد بأنه ينبغي اتباع الاجراءات الصحيحة في اختيار الموظفين، وأنه حسما تنص القواعد يجب تقديم أسماء ثلاثة مرشحين على الأقل بغية النظر فيها. ويشكل الموظفون جزءا من عملية اتخاذ القرار حيث أنهم يملكون جزءا من صندوق المعاشات.

مرونة قواعد التأمين الصحي وصندوق المعاشات

ان جمعيات الموظفين تدرك أنه كلما اضطرت المنظمة لتخفيض نفقاتها، فان الغاء الوظائف يمكن أن يكون طريقة لتحقيق الوفورات. وقد طلبنا اجراء تغيير في قواعد التأمين الصحي بحيث يتاح للذين يتركون المنظمة الابقاء على تغطية تأمينية كاملة بعد ٢٠ سنة من دفع الاشتراكات. وبودنا أن نرى نظام المعاشات التقاعدية وقد اتبع خططاً بديلة كما أننا على استعداد لابداء اقتراحات للجنة المعاشات التقاعدية التابعة للمنظمة. ومن شأن ترك الخدمة الطوعي أن يقلل من الحاجة الى انتهاء الخدمة القسري وما يتبع ذلك من تكاليف تترتب على عقد اللجان والاجراءات الادارية التي تستغرق وقتا طويلا وتستهلك موارد ضخمة.

ونحن نتطلع الى العمل مع المديرية العامة الجديدة والمشاركة مشاركة فعالة في الأفكار والمبادرات التي تساهم في تحقيق رسالة المنظمة في تخفيف وطأة المعاناة الانسانية. ونعرف أيضا أن أية عملية مشاورات ومفاوضات ستتيح لجمعيات الموظفين المساهمة في تحسين شروط خدمة للموظفين في الوقت الذي تحافظ فيه على مصالح المنظمة. ونأمل أن تلقى مطالبنا الاهتمام الذي تستحقه.

= = =