

منظمة الصحة العالمية



م ت ١٠٤ / وثيقة معلومات / ١

١٤ أيار / مايو ١٩٩٩

EB104/INF.DOC./1

المجلس التنفيذي

الدورة الرابعة بعد المائة

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

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

١ - أود أن أشكركم على اعطائي فرصة التحدث أمام المجلس التنفيذي نيابة عن جميع موظفي منظمة الصحة العالمية. والغرض من هذا البيان هو التنويه بالتقدم المحرز منذ دورة المجلس الأخيرة في كانون الثاني/يناير من هذه السنة، وتسليط الأضواء على أهم المجالات التي تعني الموظفين والتأكيد على أهمية عملية التشاور المستمر والهادف في مساعدة منظمة الصحة العالمية الواحدة على تحقيق رؤيتها التنظيمية.

التقدم المحرز

٢ - **التوظيف والانتقاء.** لقد أنشئت الآليات اللازمة لضمان العدل والانصاف في عملية التوظيف. وقد تيسر ذلك في المقام الأول بفضل اجراء مقابلات مع المرشحين من قبل أفرقة الاختيار التي شاركت فيها لجنة الموظفين في المقر الرئيسي، وفي بعض المكاتب الاقليمية، مشاركة فعالة.

٣ - **التفاعل بين الموظفين والادارة (على المستويين المحلي والعالمي).** جرت مشاورات جوهرية في المقر الرئيسي بين لجنة الموظفين والادارة على عدة مستويات. وقد أثبت حضور الموظفين اجتماعات الهيئة الادارية التي تناولت قضايا الموارد البشرية، وحضورهم اجتماعات العمل مع مختلف مديري خدمات الموارد البشرية بشأن الاصلاحات، وعقد مؤتمرات فيديو مع المكاتب الاقليمية (قبل اجتماعات لجنة التنسيق الادارية، واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية) أنه أمر ايجابي الى أبعد الحدود. ونحن نحث الدول الأعضاء، في محاولة لتحسين عملية التشاور على مستوى النظام المشترك، على توفير الدعم الكامل لمجموعة الاستعراض التابعة للجنة التي دعا الأمين العام للأمم المتحدة الى عقدها لدراسة ولاية اللجنة، وتكوينها وعملها. إذ أن كلا من الموظفين والادارة يشعرون بأن اللجنة لم تعد تستجيب لاحتياجات منظمات الأمم المتحدة.

٤ - ويعتبر المجلس العالمي لادارة شؤون الموظفين، الذي يجتمع مرة واحدة في السنة لبحث القضايا العالمية المتصلة بسياسة الموظفين والذي يدعى لحضور اجتماعاته ممثلو جميع روابط الموظفين ونظراؤهم الاداريون، مثالا ايجابيا آخر على تكثيف عملية التشاور التي بدأتها الدكتورة بروننتلاندر. ففي هذا الاجتماع سيتم بحث التغييرات المقترحة في السياسة، والتي تشمل الترتيبات التعاقدية لمنظمة الصحة العالمية (بما فيها الترتيبات المتصلة بالموظفين بعقود قصيرة الأجل)؛ واصلاح نظام البريد في المنظمة؛ وادارة الأداء؛

والمسائل المتعلقة بالعمل / الأسرة؛ والتناوب والحراك؛ والخدمات التنفيذية العليا؛ وأخلاقيات الموظفين؛ وقضايا التحرش / ومضايقة زملاء.

٥- وكما سبق لنا القول في كانون الثاني/ يناير، فإن هذه التغييرات الجديدة في السياسة ستشكل، عندما يتم تنفيذها بالكامل، تغييرا في طريقة توظيف وتوزيع وادارة الموظفين. ١ وعند كتابة هذا البيان لم تكن قد قدمت إلينا أية ورقات سياسة عامة، وعليه فإننا نحتفظ بتعليقاتنا. وليس بوسعنا في الوقت الحاضر إلا أن نؤكد على أهمية استمرار عملية التشاور وتحسينها.

٦- **اعادة الهيكلة.** ان عملية اعادة الهيكلة وتوظيف المديرين وتعيين ممثلين جدد للمنظمة قد شارفت على نهايتها، ونحن نهني الادارة الجديدة على ذلك. وقد كان أحد مجالات التقدم الرئيسية زيادة فرص تنقل الموظفين، حيث فتحت السبل أمام عدد أكبر من الناس فيما يخص عملية تعيين الموظفين في مناصب منسقي الأفرقة.

٧- **التعيين الطويل الأجل/ القصير الأجل.** لقد سلمت الادارة بأن نظام التوظيف بعقود طويلة الأجل/ قصيرة الأجل بحاجة ماسة للاصلاح وبالتالي فقد جعلت وضع خطة تنفيذه لعام ٢٠٠٠ واحدة من أولوياتها. وسيستند الاصلاح الى منظور أوسع نطاقا للادارة المتكاملة للموارد البشرية. ونحن نرحب بالجهود المبذولة في هذا المضمار، وسنواصل العمل عن كثب مع الادارة لوضع خطة تعود بالمنفعة على جميع الموظفين، سواء كانوا يعملون بعقود طويلة أو قصيرة الأجل.

المخاوف الأساسية

٨- **السياسات المتناقضة أو غير المنفذة، وجوانب الاجحاف.** اننا قلقون ازاء عدم الانتظام والتساوق في تطبيق السياسات الجديدة في كل مستويات المنظمة. ومع أن المقر الرئيسي وبعض الأقاليم استفادت فعلا من التغييرات، فإن هناك أقاليم أخرى لم تنفذ سياسات الاصلاح بعد. ويتعين على المقر الرئيسي أن يقدم الدعم اللازم كي يتم ذلك. وأوجه التناقض هذه تعارض مع المفهوم الأساسي المتمثل في منظمة الصحة العالمية الجديدة وتفضي الى ايجاد ظروف عمل جائرة بالنسبة للموظفين، مما يؤثر على معنوياتهم واثابيتهم وتماسكهم التنظيمي. وتتمثل جوانب الاجحاف التي لوحظت على المستوى الاقليمي فيما يلي:

- انعدام الحوار الحقيقي بين الموظفين والادارة
- عدم تطبيق سياسة الدكتور برونتلاند بشأن الموظفين المتقاعدين
- عدم مشاركة ممثلي الموظفين في هيئات الاختيار
- عدم تمكن الموظفين من مخاطبة هيئاتهم الرئاسية الاقليمية
- تطبيق مسوحات الرواتب التي قد تؤثر سلبا على الموظفين
- عدم تنفيذ سياسة التناوب والحراك
- تجميد وظائف الخدمات العامة، ومن ثم سد كل الأبواب أمام الترقية.

ويتعين علينا أن نؤكد على المنافع التي تترتب والحس الإداري السليم الذي يتحقق من اشراك ممثلي الموظفين من البداية في فرق العمل والأفرقة العاملة التي تعنى بقضايا مهمة مثل نقل الموظفين الى مواقع أخرى وأمنهم ونقلهم الى وظائف أخرى غصبا عنهم.

٩- أمن الموظفين. لا يزال هذا الأمر يشكل مصدر قلق عاما، ولا يوجد اقليم من الأقاليم يستطيع أن يعتبر نفسه في منأى عن الخطر. واننا لنحث بشدة سائر الدول الأعضاء في المنظمة على أن تضمن توافق الاجراءات المتخذة في أية أزمة أمنية تتعلق بأمن موظفين يوظفون بموجب عقود محلية مع الاجراءات المتخذة بشأن زملائهم الذين يوظفون بموجب عقود دولية.

١٠- السلوك التنظيمي. رغم أن المديرية العامة وادارتها ملتزمتان بتحسين الحوار مع ممثلي الموظفين وتعملان في سبيل بناء فريق متماسك وتعزيز روح الفريق، فان ذلك لا يمكن أن يقال عن جميع مديريها، فبعضهم لا يملك المهارات الادارية المطلوبة. فهم يميلون الى الادارة على نحو مجهري ويحاولون القيام "باستعراض انفرادي". فهناك حاجة ماسة لمديرين يلقون بالا لموظفيهم في سياق مبادئ الادارة المعاصرة وكذلك قواعد هذه المنظمة ولوائحها. ونرحب بأية دورات تدريبية وغيرها من الاجراءات المتخذة لمواجهة مشكلة نقص المهارات الادارية.

خلاصة

١١- نود أن نعرب عن تقديرنا العميق للجهود التي بذلتها ادارتنا من أجل اشراك ممثلي الموظفين والتشجيع على تمثيلهم اسهاما في الاصلاحات - التي هي أمر حيوي بالنسبة لعافية منظمنا. ونتقدم بالشكر للدكتورة برونتلاند شخصيا لدعمها هذا الانجاز الهام. وان ادراج موظفين في عملية الاصلاح ومساهماتهم الفعالة فيها ليشمى مع نظرة كوفي أنان لثقافة تنظيمية "تعزز التوافق الكبير مع مبادئ أساسية مثل احترام التنوع واتخاذ الاجراءات اللازمة والشفافية والمعاملة المنصفة والعادلة وكذلك التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين".

وشكرا.

= = =