

منظمة الصحة العالمية



مت ١٠٧ / وثيقة معلومات/٦
١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١
EB107/INF.DOC./6

المجلس التنفيذي
الدورة السابعة بعد المائة
البند ٦-٢ من جدول الأعمال

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية عن المسائل المتعلقة بسياسة المستخدمين وشروط خدمتهم

السيد الرئيس، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، السيدة المديرية العامة، حضرات الزملاء الأعضاء،

١- لقد أردنا أن يتركز بياننا هذا العام على جانب هام من جوانب عمل الأمانة: أي اصلاح ادارة الموارد البشرية. فنحن نود دون أن يكون ذلك من قبيل المجاملات المعتادة أن نعرب عن تقديرنا للمديرية العامة لاعتزامها التعهد بهذا الاصلاح. واسمحوا لي أن أعرض بالتفصيل لشعور العاملين وردود أفعالهم فيما يتعلق بجوانب معينة من هذا الاصلاح.

٢- لقد حظي الاصلاح، بمبادئه الأساسية والعناصر التي تدعمه كما عرضت عليكم في مختلف الوثائق، بتأييد الموظفين بالاجماع وسيلقى منا العون لكي تتمكن المنظمة من تنفيذه. ولكن يجب من أجل ذلك الاستمرار في التشاور والتوسع في مجالات أخرى تحاشيا للاخفاق. وهكذا فاننا أعربنا عن قلقنا وأصدرنا اقتراحات بخصوص المسائل ذات الصلة بادارة الموظفين المؤقتين، والأنواع الجديدة من عقود الموظفين المؤقتين، والغاء نظام الوظائف دون ضمان الحقوق السابقة المكتسبة، وتوظيف المتقاعدين والأشخاص الذين استفادوا من ترك الخدمة بالتراضي، ووضع اطار قانوني لتحسين العلاقات بين الادارة وجمعية الموظفين.

٣- وقد أعربنا عن تقديرنا لمعالجة مشكلة الادارة على نحو أعدل وأكثر حسما بغية احترام المبادئ العامة لقانون العمل. وكما لاحظتم ستزيد نسبة الموظفين المؤقتين في بعض قطاعات المنظمة على ٥٠٪ مع تكليفهم بمهام طويلة الأجل مما يوجد وضعاً تعاقدياً غير منصف للموظفين ويثبط همتهم. وقد تسبب هذا الوضع في أن يعمم شعور بالضيق يمكن عزوه الى الفريق الاداري الحالي، وهو أمر سيستمر، ان لم يعالج على وجه السرعة، في هجرة بعض الكفاءات للمنظمة مما سيكلفها الكثير. والموظفات المؤقتات لا يمكنهن الاستفادة من اجازة الوضع ولا يستطيع الموظفون المؤقتون عموماً الاستفادة من فرص التدرج الوظيفي ولا من شروط التأمين الصحية التي يستفيد منها الحاصلون على أنواع أخرى من العقود. ونظراً لاعداد اقتراحات مشفوعة بخيارات ويمكن أن تكون حلاً مقبولة من المنظمة وموظفيها فاننا مقتنعون بأن الاسراع باتخاذ هذه التدابير البسيطة والزهيدة التكلفة سيسهم في الحد من جوانب الغبن بين مختلف فئات العاملين. وهناك تدابير أخرى أكثر ملاءمة هدفها حل المشاكل في الأجل الطويل. ومع هذا لا بد، من أجل تحقيق الوفورات وتقليل التكاليف في الأجل الطويل، من القيام ببعض الاستثمارات أو التخطيط لها على الأقل هذا العام من أجل احداث الأثر

المنشود وجعل اصلاحات منظمة الصحة العالمية الأفضل أداء اصلاحات متسقة. بيد أن جمعيات الموظفين لا تعترم الاخلال بتوازن الميزانيات الموجودة، لذا يتعين اتخاذ هذه التدابير.

٤- وفيما يخص مسألة اصلاح العقود نحن مقتنعون بأنه ينبغي تبسيط أنواع العقود، وقد عددنا ٢٠ من هذه الأنواع داخل المنظمة. والواقع أننا نعتقد أنه لاستقطاب أفضل الكفاءات ليس من الضروري مضاعفة الاختلاف بين العقود ولا ادخال جداول مرتبات مختلفة. والمنظمة تود تبسيط بعض القواعد البيروقراطية التي يبدو أنها تنقل أو تطيئ عملية الاختيار والتعيين. ونحن نؤيد هذا المسعى، وقد شاركنا من ناحية أخرى في أعمال التبسيط التي أتاحت بشكل خاص تيسير عملية تعيين موظفي برنامج استئصال شلل الأطفال. وعلى الرغم من هذا نحن مقتنعون بأن هذا الشكل من العمل الجماعي قد أحدث أثرا مفيدا لأنه جرى ضم الموظفين كشركاء كاملين. ولهذا من المهم استمرار هذه المشاركة لكي نتمكن من الاضطلاع بدورنا كوسيط ونيسر عمل ادارتنا وبرامجنا التقنية. ولكي يكون هناك تأثير ايجابي يجب اجراء أي تنقيح لأنواع العقود الحالية بمشاركة نشطة من الموظفين.

٥- ومن نافلة القول ان المنظمة يجب أن تحترم السن المحدد للتقاعد لأنه حتى اذا كانت بعض المرونة مطلوبة فإننا نندش دائما عندما نرى في بعض المكاتب موظفين تخطوا السن المحددة للتقاعد بزمن طويل، وهم موظفون يشغلون وظائف مستشارين خاصين ولهم تأثير قوي أو سلطة مؤكدة في ادارة المشاريع. وهذا الوضع يقودنا الى شجب النهج الضار المتمثل في توظيف المتقاعدين والأشخاص الذين استقادوا من ترك الخدمة بالتراضي في المقر الرئيسي أو في اثنين من المكاتب الاقليمية. ويجب أن يكون لدى كل موظف عمل مخطط خاص بخلافته قبل التقاعد بسنتين على الأقل. ويجب منع تعيين الموظفين الذين تركوا الخدمة بالتراضي قبل مرور مدة ما على ذلك.

٦- أما فيما يخص العلاقة بين الادارة والموظفين، فان هناك مسألة مهمة عزيزة علينا ألا وهي "حرية التجمع". وهي مسألة تحظى بدعم اعلان المبادئ لمنظمة العمل الدولية والذي ينص على حق الموظفين في التجمع بحرية والتعبير عن آرائهم بحرية دون التعرض لأي ضغوط كيف ما كان نوعها. ولكن من الملاحظ مع الأسف أن هذه الحرية لا وجود لها في المكتب الاقليمي لشرق المتوسط. فلقد ذهبنا جدا أمام الاجراءات الادارية المزعجة والمضايقات المتتالية التي تعرض لها زملاؤنا ممثلو جمعية الموظفين في هذا المكتب. وكان المقصود من تلك الضغوط المتتالية هو دفع رئيسة الجمعية على ترك المكتب، والتي وافقت، في نهاية المطاف، على فسخ عقد عملها بالتراضي رغم أنها كانت تشغل وظيفة أساسية قد تستمر مدى سنوات ورغم أنها لاتزال بعيدة عن سن التقاعد. ولقد أحطنا في هذا الصدد علما بدعم المديرية العامة التي سعت الى أن تجد حلا مقبولا. وتظل هذه الوضعية مع ذلك مصدرا للقلق لأنها لاتزال قائمة. وأعربنا عن قلقنا ازاء مصير باقي الأعضاء الذين يمثلون جمعية الموظفين هذه. اننا نأمل من المجلس التنفيذي أن يقر ويدعم حرية التجمع والتعبير. ونرى أنه من الملائم اقتراح اقامة وضع خاص بممثلي الموظفين حتى نجنبهم المعاناة في حياتهم الوظيفية من جراء أنشطتهم والمهام الموكولة اليهم.

٧- وهناك مسألة أخرى وهي الدعم المالي واللوجستي الذي ينبغي تقديمه لجمعية الموظفين حتى تضطلع بأنشطتها على أحسن وجه. وليس من العدل مطالبة الموظفين بأن ينتخبوا ممثلين عنهم وأن يساهموا في الاصلاحات دون اتخاذ أي اجراءات لتمكينهم من ممارسة مهامهم. ولا بد من اجراء تنقيح كيما تقوى الجمعيات على الاستمرار في تقديم مساهمة ايجابية في عمل المنظمة. وتتمثل المبادئ الأساسية في زيادة الوقت المخصص رسميا لممثلي الجمعيات بحسب احتياجات الجمعيات وحجمها، وتحسين الدعم اللوجستي المقدم للجمعيات الاقليمية من مكاتب ووسائل الاتصال وموارد مالية، وقرار أوسع نطاقا لاسهامات الجمعية في الحد من الشكاوى المودعة لدى مجالس الطعون وأمام المحاكم. وتجدر الإشارة الى أن الحد من الشكاوى يساهم في تحقيق وفورات لا يستهان بها في الميزانية. وهكذا ساهمنا خلال هذه السنة مساهمة فعالة في الحد من عدة

شكاوى فحقتنا بذلك وفورات تقدر بمئات الآلاف من الدولارات. وتجدر الإشارة الى أن المنظمة تتحمل تكاليف كل شكوى ترفع، كيف ما كان مآلها. وتحاول الجمعيات من جهتها أن تتعاون لإيجاد مصادر تمويل كي تخفف من التكاليف التي تنقل كاهل ميزانية المنظمة.

٨- لقد أفضى اصلاح ادارة الموارد البشرية على أرض الواقع الى نوع من التفاوض الجماعي بين الادارة وممثلي الموظفين. ولنا أن نقول انها كانت قد بدأت قبل كل ذلك على يد المديرية العامة بإنشاء المجلس العالمي للموظفين والادارة الذي كان بشهادة الجميع محفلا مفيدا. ولقد عرضنا، في حزيران/ يونيو ٢٠٠٠ بمناسبة انعقاد المجلس العالمي، مشروعا للتفاوض الجماعي وافقت عليه موافقة شاملة الجمعيات كافة. وان دل هذا النوع من الاقتراحات على شيء فانما يدل على ما يحدهو الموظفين من آمال، فهم يرغبون في وضع اطار رسمي لبعض أشكال التشاور مع الادارة. ومن المهم بالفعل التشاور مع الموظفين عند اتخاذ اجراءات تترتب عليها آثار بالنسبة اليهم. ولاحظنا مع الأسف أن قرارا اتخذ مؤخرا يقضي بنقل أكثر من مائة من موظفي منظمة الصحة العالمية العاملين في المركز الدولي للحاسب الآلي في جنيف دون التشاور مع جمعية موظفي المقر الرئيسي. وعلاوة على ذلك تبين لنا، بعد أن أجرينا تحريات عن الموضوع، أن المنظمة قد تواجه صعوبات قضائية خطيرة اذا لم تتخذ اجراءات مهمة لاعادة النظر في ظروف نقل أولئك الموظفين. وهذا المركز هو بمثابة أداة حاسوبية وتكنولوجية فريدة من نوعها في منظومة الأمم المتحدة؛ فهو يساهم في تحسين صورة المنظمة بالمجان اذ أنه مستقل ماليا. ولقد تقدمنا الى الادارة باقتراحات كي تعيد النظر في قرار النقل هذا في ضوء آخر المعلومات وتمكن الموظفين العاملين أن يحتفظوا بوضعهم كموظفين تابعين لمنظمة الصحة العالمية. واذا كان قرار النقل لا رجعة فيه فان ذلك سيكون ولاشك من مصادر قلقنا واستيائنا. ولو كان هذا الشكل من التفاوض الجماعي متاحا في الحالة الخاصة بالمركز الدولي للحاسب الآلي لكان من السهل علينا تفادي حدوث مشكلة من هذا النوع. وهذا النوع من الاتفاق موجود وتقره عدة بلدان؛ فهو يسمح باقامة شراكة حقيقية تسهم اسهاما كبيرا في تحسين نظام التشاور المعمول به حاليا وتقدم بالتالي استجابة أفضل لتطلعات الموظفين وهم يدخلون الألفية الثالثة.

٩- سيدي الرئيس، السادة أعضاء المجلس الموقرين، السيدة المديرية العامة، لا جرم أن العالم المثالي لا وجود له. ومنظمتنا، على غرار العالم الذي نعيشه، قادرة على احراز المزيد من التقدم. واذا كانت بعض المشاكل التي سبق ذكرها مصدر احراج بالنسبة الى الادارة فاننا واثقون أن هناك العديد من الحلول التي يمكن قبولها وتفهمها بشكل أحسن لو تم اشراك الموظفين فيها من خلال ممثليهم. ونحن غالبا ما نؤدي دور أجهزة الإنذار المبكر، ولذلك فاننا نوصي بالحاح باشراكنا في استباق المشاكل مع الموظفين وتحديدتها والحد منها. ولهذا الغرض بالذات قمنا بتنظيم استقصاء لسبر غور حماس الموظفين، وأملنا أن نحصل على النتائج في القريب. وفي الختام، نعرب عن أملنا في أن تتقدموا بدعمكم للمديرية العامة حتى يتسنى لها اصلاح ادارة الموارد البشرية على أكمل وجه وأن تمكنوها من الوسائل اللازمة للقيام بذلك.

١٠- هذه هي وجهات نظرنا بخصوص الجوانب الأهم فيما يتعلق بإدارة شؤون موظفي منظمة الصحة العالمية وكلنا أذان صاغية لننقل ردودكم وأجوبتكم على هذه المشاغل الى الموظفين.

أشكركم على حسن اصغائكم وأتمنى لكم، نيابة عن موظفي منظمة الصحة العالمية، النجاح والتوفيق في عام ٢٠٠١.