



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

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

١- يسرني، نيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان، أن أدلي بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي. إننا نعيش في عالم يشهد تغييراً مستمراً سواء بسبب الظواهر الطبيعية أو السلوك البشري. ويشكل كثير من هذه التغييرات تحدياً مباشراً أمام منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بدورها وولايتها. ومن المفارقات أن الموارد المتاحة للمنظمة، وهي تواجه تحديات وتعقيدات متزايدة في المهام التي عليها الاضطلاع بها، موارد آخذة في التناقص. ولهذا أثر كبير على من تعتمد المنظمة عليهم في الوفاء بولايتها في العالم. ففي هذه الأوقات العصيبة تحتاج المنظمة إلى أناس يفتنون في أداء رسالتها على الرغم من الظروف السائدة. ويتألف موظفو المنظمة من رجال ونساء على قدر كبير من الالتزام، سواء كانوا موظفين تقنيين أو موظفي دعم، وهم على استعداد، أينما وجدوا، لمواجهة التحديات وأداء عملهم حتى لو كان فيه مجازفة بحياتهم. وإني أتحدث إليكم اليوم باسم هؤلاء المتفانين في أداء أعمالهم رجالاً ونساء.

٢- لقد شهدت السنة الماضية طفرات، كما شهدت اتخاذ تدابير لمعالجة بعض القضايا التي اسرعتنا اهتمامكم إليها مراراً من قبل. ونلاحظ مع التقدير إنشاء وحدة تنسيق أمني في المقر الرئيسي من أجل تحسين أمن وسلامة الموظفين، وهو الأمر الذي يثبت لنا أن المنظمة تعترف بأهمية ضمان أمن موظفيها، ولاسيما عندما يعملون في الميدان. وقد بدأ التدريب الخاص بالتوعية الأمنية بغية تحسين التنسيق الأمني في الميدان وفي مختلف مقر العمل على السواء. وعلى الرغم من أن هذا ليس سوى بداية على هذا الدرب ومن أن هناك الكثير الذي يتعين القيام به، ولاسيما فيما يتعلق بموظفينا العاملين في الميدان، فإن التدابير المتخذة للتنسيق الأمني تعد خطوة كبيرة في هذا الصدد. ونحن نتطلع إلى أن نشاهد اتخاذ تدابير ملموسة لتحسين حالة زملائنا العاملين في الميدان، وخصوصاً من يعملون في مناطق تكتنفها الأخطار.

٣- إدارة الموارد البشرية. يجري الآن تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية. ونحن نحث الإدارة على أن تفي بمسؤولياتها تجاه الموظفين. وفي هذا الخصوص يتعين تناول عدد من القضايا التي يجدر بنا أن نعيد التأكيد عليها هنا، ومنها: تحقيق تكامل مخطط المكافآت والاعتراف بالجدارة، ومراتب الموظفين المهنيين، والتطوير الوظيفي، والتدريب، واستخدام الموظفين المتقاعدين، ونظام إدارة وتطوير الأداء، والمشروع الخاص بالكفاءة، وإدارة النزاعات.

٤- وثمة جزء لا يتجزأ من إصلاح إدارة الموارد البشرية هو مخطط المكافآت والاعتراف بالجدارة. فحن ننتظر بحماس أن تتخذ الإدارة إجراءات بشأن التوصيات التي أعدها الفريق العامل المعني بالمكافآت والاعتراف بالجدارة، والذي أنشئ لكي يُعنى بهذه القضية. وعلى الرغم من أن المنظمة قامت بالكثير من أجل تحسين الموارد البشرية فإنه لا بد من وجود وسائل ملائمة للاعتراف بالكفاءات والإسهامات.

٥- ونلاحظ أيضاً مع التقدير التوصية الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية بإعادة المستوى العام لهامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية عند ١١٥. ونحن نرى أن مسألة مرتبات الموظفين المهنيين مسألة ذات أولوية عالية، كما نرحب بإدراج استعراض الأجور والاستحقاقات في جدول أعمال اللجنة في اجتماعها القادم.

٦- التطوير الوظيفي لموظفي الفئة المهنية وموظفي فئة الخدمات العامة. إن صلاح المنظمة من صلاح من يعملون فيها. ولا ينبغي أن تقتصر قدرة المنظمة على استقطاب أفضل الأفراد وإنما ينبغي أن تكون قادرة على استبقائهم؛ ونعني الأفراد الذين يتمثل حافزهم في خدمة المجتمع دون السعي إلى تحقيق مكاسب شخصية. ولتحقيق هذا الهدف هناك احتياج عاجل إلى تحديد مسار سليم للتطوير الوظيفي في المنظمة. ومن شأن ذلك أن يتيح للمنظمة أن تجني الفوائد من المعارف الفريدة التي يتمتع بها الأفراد في مجال أعمال المنظمة وإجراءاتها. وترحب جمعية الموظفين بما أعلنته المنظمة في اجتماع المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة من التزامها بتحسين التطوير الوظيفي، وسترصد جمعيات الموظفين عن كثب هذه المبادرة. وعندما تسنح الفرصة ينبغي للإدارة أن تراعي بإخلاص من يعملون فيها.

٧- وتود جمعيات الموظفين أن تسترعي اهتمامكم، مثلما سبق وفعلت في مناسبات سابقة، إلى الوضع الصعب لموظفي فئة الخدمات العامة. فمن الممكن تعيين موظفي الفئة المهنية وإعادة تعيينهم في مختلف مقار العمل ومن ثم فإن موظفي فئة الخدمات العامة هم فقط الذين يمكن أن يشكلوا التاريخ الحي لبرامج المنظمة. وهناك خطوتان عمليتان يمكن أن تفتح باب الفرص الوظيفية أمام موظفي فئة الخدمات العامة، ألا وهما عدم تطبيق المعايير الجغرافية فيما يتعلق على الأقل بالرتبتين م-١ وم-٢، وإدخال وظائف لمسؤولين مهنيين وطنيين في المكاتب الإقليمية. ومن شأن هذين التديبين أن يتيحا للموظفين المعينين محلياً الترقى في السلم الوظيفي.

٨- ومن الجدير بالذكر، على وجه الخصوص، أن جهداً من هذا القبيل من شأنه أن يفرض نفسه في الاتجاه الذي حدده الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره الذي قدمه مؤخراً إلى الجمعية العامة، والذي أشار فيه إلى تأييده القوي لتعزيز أفاق الرقي الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة، واعتراف بضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى موظفي الفئة المهنية ومستوى كبار الموظفين، وأوصى بزيادة الموارد المخصصة لتدريب الموظفين.^١

٩- التدريب. ينبغي تعزيز الموارد البشرية، شأنها في ذلك شأن الموارد الأخرى. وفي الواقع أن التدريب، في منظمة قائمة على المعرفة، مثل منظمة الصحة العالمية، يعد أمراً حاسماً في تمكين موظفينا من الحفاظ على مستوى التنافس والكفاءة. وعلى الرغم من أن الإدارة دلت على أنها تعترف بهذه الاحتياجات، وذلك عن طريق استهلال عملية ترمي إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، وفي بعض المكاتب الإقليمية من خلال

تكليف فريق إقليمي بدراسة المتطلبات التدريبية، فإن هناك نقصاً كبيراً في الموارد المالية اللازمة لتنفيذ التوصيات التي خلصت إليها هذه الدراسات.

١٠ - إعادة استخدام الموظفين المتقاعدين. نلاحظ بخيبة أمل استمرار ممارسة إعادة استخدام الموظفين المتقاعدين. ونعتقد أن من الحكمة إلزام الموظفين بالتقاعد في سن معينة، ونحن نشجع الإدارة على احترام هذا المبدأ. وفي كثير من الأحيان تكون المحاباة هي الباعث على ممارسة إعادة استخدام الموظفين المتقاعدين، وهذه الممارسة تضر بمعنويات الموظفين العاملين، وهي تعوق على وجه الخصوص تقدم الموظفين العاملين في حياتهم الوظيفية.

١١ - إدارة وتطوير الأداء. أدخل هذا النظام بسبب الحاجة إلى تقييم الموظفين على نحو أكثر موضوعية. وتشجع جمعيات الموظفين هذا النظام الخاص بتقييم أداء الموظفين والقائم على العمل الفعلي المنجز. بيد أن هناك حاجة إلى تعزيز النظام والتوسع في تطبيقه. وينبغي ربط نتائج النظام بالترقي ومواصلة التدريب وإعادة التوجيه الوظيفي والتقدم فيما يتعلق بتخطيط وتطوير الموارد البشرية العامة في المنظمة.

١٢ - المشروع الخاص بالكفاءات. ترحب جمعيات الموظفين بإدخال المشروع الخاص بالكفاءات باعتباره مبادرة عالمية. وبعد تطوير الكفاءات الأساسية والإدارية من المجالات ذات الأهمية، وهو موضوع ما فتئت جمعيات الموظفين تطرحه منذ وقت طويل. ومن المعروف جيداً في مجال الكفاءات الأساسية أن كثيراً من الموظفين في المنظمة يتجاوز مستوى أدائهم المستوى المتوقع منهم كما هو مشار إليه في اختصاصاتهم. ومن الضروري الاعتراف بهذه المستويات من المهارات ومكافأتها. ونحن نعتقد اعتقاداً جازماً أن المشروع الخاص بالكفاءات سيكشف ما كنا نشك فيه منذ وقت طويل: أن المستوى العالي للكفاءات الأساسية لدى الموظفين ظل لمدة طويلة جداً دون مكافأة. أما فيما يتعلق بالكفاءات الإدارية فلطالما انتقدت جمعيات الموظفين الوضع السائد المتمثل في معاناة موظفي هذه المنظمة من سلوك إداري غير ملائم أو تعوزه الكفاءة. وسترقب جمعيات الموظفين مع الاهتمام تطور هذه المبادرة الجديدة والتي تأمل أن تشارك فيها.

١٣ - إدارة النزاعات والتظلمات. نرحب بتعليقات الأمين العام بشأن تحسين النظام الداخلي لإقامة العدل، وننادي بوضع إجراءات أيسر لمنع النزاعات وحلها داخل المنظمة. ونسترعي اهتمامكم على وجه الخصوص إلى إحدى القضايا التي طرحتها فرقة التفتيش فيما يتعلق بالمشورة القانونية السليمة والتمثيل للموظفين الذين يعدون في مركز متضرر قياساً بمركز الإدارة، التي يمكنها الاعتماد على دعم الخدمات القانونية والإدارية بمختلف المنظمات. وفي حالة حدوث النزاع لا يكون هناك أي رابح فعلي. وننتظع إلى أن يأتي يوم يحافظ فيه نظام إقامة العدل على ملامته في منظومة الأمم المتحدة تكون الإدارة والموظفين في توافق تام يحققه الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة.

١٤ - وبدأت المديرية العامة بإصلاحات هادفة في المنظمة. ويسرنا الإشارة إلى أنها شهدت بعض إصلاحاتها وهي تنفذ أثناء ولايتها. وقد التزمت المديرية العامة بإيجاد حل لمشكلة الموظفين المؤقتين شكلاً والمعينين مدة طويلة في المقر الرئيسي، ويسرنا أن هذه المشكلة بدأت معالجتها بعد طول انتظار. وينبغي ألا يتمكن من يخلفها من مواصلة الإصلاحات فحسب وإنما ينبغي أن يعزز المبادئ الموضوعية المرة تلو المرة في هذا المحفل.

١٥ - ورحبت جمعيات الموظفين على وجه الخصوص بإنشاء المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة أثناء ولايتها. فقد أتاح هذا الجهاز الهام أن يتطور الحوار والتشاور بين الإدارة والموظفين. وفي اجتماع المجلس المعقود في حزيران/يونيو ٢٠٠٠، قدّم إليه اقتراح بشأن إجراءات

التفاوض. وستقدم جمعيات الموظفين إلى المجلس العالمي في اجتماعه القادم الذي سيعقد في آذار/ مارس ٢٠٠٣، اقتراحاً منقحاً، بهدف إقامة شراكة مثمرة بين طرفين نأمل في أن يكونا متساويين، ومناقشة الغايات المشتركة لصالح الموظفين والمنظمة.

١٦- ولم تظهر الدكتورة برونتلاند أي نية لخوض الانتخابات مجدداً. وسيُنتخب مدير جديد في هذا العام. وبالنسبة إلى المتسابقين الأوفر حظاً في الانتخابات فإن اختبار القيادة سيتمثل في تهيئة بيئة تبدأ فيها النزاهة من مستوى القمة وتتصاعد من مستوى القاعدة. ويتمثل التحدي في هذا الصدد في إيجاد ثقافة مؤسسية تشجع النزاهة وتكافئ عليها حيث إنها تحقق حسن الأداء. وعلى الرغم من أننا نقبل أن تكون السياسة جزءاً من وجودنا فإننا لا ينبغي أن نتركها تحكمنا وتملي أنشطة المنظمة.

١٧- ونرجو، وأنتم تضعون السياسات والبرامج وتظرون إلى المهام الشاقة المطروحة عليكم، ألا تغفلوا عن حالة الموظفين. ونرجو، وأنتم تحددون التوجهات الاستراتيجية للمنظمة، أن تشاركوا بنا حيث إن الشفافية والشمول سيعززان ولاء الموظفين. ونحن جنودكم كما أنه لا يمكننا تنفيذ ولاية المنظمة الحقيقية إلا عندما نعمل معاً على نحو منفتح.

= = =