

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، حضرات السادة أعضاء المجلس التنفيذي المحترمين، سيادة المديرة العامة، حضرات السادة المديرين الإقليميين، حضرات الزملاء،

١- باسم جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية في الأقاليم والمقر الرئيسي وفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان أتشرف بأن أدلي بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي. ونحن نقدر هذه الفرصة التي تتيح الإدلاء بكلمة أمام المجلس التنفيذي لإطلاعه على أحدث المعلومات بشأن المسائل ذات الصلة بسياسة وممارسة الموارد البشرية، وكذلك تسجيل بعض الهواجس التي تتناوب جمعيات الموظفين في هذا الصدد. وقد سبق واسترعىنا اهتمامكم لعدد من القضايا التي يمكن أيضاً تسليط الضوء على بعضها هنا. بيد أننا نود أيضاً، بدلاً من التقدم ببضعة طلبات بكل بساطة، أن نؤكد على بعض الخطوات الإيجابية التي اتخذتها المنظمة.

٢- وإننا نعرب عن بالغ تقديرنا لمبادرة المديرة العامة، الدكتورة مارغريت تشان، بالاجتماع مع رؤساء جمعيات الموظفين في آذار/ مارس من العام الماضي. ويرحب الموظفون ترحيباً حاراً بروح تعاونها واعترافها بالدور الإيجابي الذي تضطلع به جمعيات الموظفين في وضع السياسات داخل المنظمة. ومثلما اتفق عليه إبان ذلك الاجتماع نتطلع للتعاون على نحو أكثر انتظاماً بين المديرة العامة ورؤساء جمعيات الموظفين. ويسرنا أن نشير إلى أن عملية التشاور بين الموظفين والإدارة أصبحت أفضل وأسلس في المقر الرئيسي. ولا بد من تعزيز روح الشراكة الفعالة هذه كي تشمل الأقاليم والوكالة الدولية لبحوث السرطان.

٣- وتقر جمعيات الموظفين بهذه الفرصة السانحة من أجل الرد بالمثل، ونحن نلزم أنفسنا بمساندة هذا الموقف الإيجابي للإدارة التنفيذية والمساهمة بنشاط في هذه العملية. ونعتقد أن هناك قضايا قد تتطلب المزيد من الاهتمام في منظمة كبيرة كمنظمتنا. ونغتنم هذه الفرصة كي نسلط الضوء على بضع قضايا نوقشت في بعض المنتديات في الماضي.

٤- وعلى الرغم من أن جمعيات الموظفين تقر بضرورة التحلي بالمرونة من أجل مراعاة الأوضاع الإقليمية، يسود شعور عام بأن إجراءات وعمليات الاختيار على نطاق المنظمة ينبغي أن تنقيد ببعض الشروط الدنيا المشتركة والأساسية، بما في ذلك تمثيل الموظفين بفعالية في عملية الاختيار. وفي هذا الصدد، وفي حين أن بعض المكاتب تتبع ممارسات مقبولة من الجانبين، يتفاوت هذا الأمر بين مختلف المواقع. وينبغي بذل جهود صادقة من أجل مواصلة هذه الممارسة على نطاق المكاتب والأقاليم كافة.

٥- وأوصى المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠٠٦ بإنشاء فريق عامل يضم ممثلين من الإدارة وجمعيات الموظفين والبرامج التقنية للنظر في اقتراحات مواعمة وتبسيط إجراءات الاختيار الخاصة بالوظائف المحددة المدة. وحتى الآن لم يُلاحظ أي تقدم في إنشاء هذا الفريق العامل. وفي الوقت ذاته زاد عدد عمليات الاختيار زيادة كبيرة نتيجة إصلاحات العقود التي بدأ سريانها اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠٠٧. وتحتاج المنظمة أيضاً إلى اتباع أسلوب منسق من أجل تيسير انتهاج سياسة فعالة بشأن التناوب وإتاحة فرص التطوير الوظيفي للموظفين المعيّنين دولياً.

٦- وسيكون لتنفيذ نظام الإدارة العالمي أثره بالنسبة إلى عدد من الموظفين على نطاق المنظمة. وتعرب جمعيات الموظفين عن امتنانها للمديرة العامة والمديرين الإقليميين للالتزامهم بأن يكون تقليل عدد الموظفين في أدنى حد ممكن أو بعدم اللجوء إلى تقليل عددهم تقريباً. وفي المقر الرئيسي اتخذت تدابير الدعم وهناك اتفاق متاح للموظفين من أجل ترك الخدمة بالتراضي. وينبغي تطبيق هذه التدابير على النطاق العالمي وعلى النحو الذي يُطبق به كل من النظام الأساسي للموظفين ولإتاحة الموظفين. وتقوم جمعيات الموظفين بدور نشط في توجيه وإعداد الموظفين لمواجهة التحديات الجديدة التي يشكلها نظام الإدارة العالمي. ونحن نشجع الموظفين على تقدير الآثار الإيجابية لهذه الأداة الإدارية الجديدة، والتي قد تغير طريقة عملنا في المنظمة إلى الأفضل، وتتيح فرصاً جديدة ومتعددة لبعض الموظفين. وتحقق قدر من التقدم في مجال التواصل مع الموظفين. وعلى الرغم من ذلك يجب أن تكون هناك خطط واضحة لإعادة التشكيل والتدريب وإعادة الانتشار، مع تمديد المواعيد النهائية لتنفيذ نظام الإدارة العالمي.

٧- وقد كانت منظمة الصحة العالمية على الدوام منظمة تشجع التعلم وتعتبر موظفيها أقوى أصولها. ويعني ذلك بوضوح أن تنمية مهاراتهم وخبراتهم تسهم إسهاماً كبيراً في تحقيق أغراض المنظمة الاستراتيجية ومراميها. وقد زاد الاهتمام والاستثمار في هذا المجال بفضل إتاحة الأموال من خلال صندوق المنظمة العالمي لتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم، وإنشاء لجنة التعلم العالمية. وفي حين أن المنظمة تنتهج سياسة خاصة بتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم فإن مدى الاقتناع الذي تنفذ به يتفاوت من إقليم لآخر. وعلى غرار أي سياسة أخرى على نطاق المنظمة ينبغي أن تنفذ تلك السياسة تنفيذاً موحداً في جميع المكاتب مع ضمان المساءلة والشفافية وتقديم تقارير دورية.

٨- ومثلما ذكر آنفاً فإن المديرية العامة تقر بالدور التشاوري الهام الذي تضطلع به جمعيات الموظفين في المسائل ذات الصلة بسياسة شؤون العاملين وشروط العمل، وضرورة أن تعمل جمعيات الموظفين بفعالية في مناخ بناء. وعلى الرغم من أن جمعيات الموظفين في المقر الرئيسي وبعض الأقاليم وجدت التزاماً أكبر من جانب هيئات التنظيم والإدارة بتعزيز عملية التشاور وجعلها أكثر دينامية فإن هناك مواضع أخرى لم يتحقق فيها إلا تقدم قليل أو لم يتحقق فيها أي تقدم على الإطلاق. وكما تعمل جمعيات الموظفين بفعالية مع هيئات التنظيم والإدارة تؤكد مجدداً على ضرورة تقديم الدعم الجيد إلى الجمعيات، بما في ذلك إتاحة الوقت الكافي للممثلين كي يؤديوا مهامهم، وهو الأمر الذي لم يُكفل حتى الآن في بعض الأقاليم.

٩- ونعتقد أن التواصل الجيد والحوار المنفتح والنية الحسنة ينبغي أن تكون هي العوامل التي تدفع النقاشات الدائرة بين الإدارة والموظفين من أجل تعزيز وتدعيم العمل التعاوني على نطاق المنظمة. ونحن نذكر أيضاً بالمناقشات التي دارت في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠٠٣، عندما عرضت جمعيات الموظفين أسلوباً جديداً للشراكة من أجل تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة، بالاستناد إلى سلسلة من السلوكيات والمبادئ الرئيسية شملت التشاور المنفتح والهادف والمرونة. واعتمد المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة مجموعة من المبادئ التوجيهية لتطبيقها على نطاق المنظمة، وقد تم إدراجها في مرجع المنظمة. وقد سبقت اجتماع المجلس الذي انعقد لاحقاً في عام ٢٠٠٤ حلقة عملية ضمت

الإدارة والموظفين في إطار العملية الجارية من أجل تحسين علاقات العمل. وفي حين أننا نتطلع إلى استمرار الالتزام بتحويل هذه المبادئ والأساليب إلى ممارسة جيدة والعمل على اتخاذ ترتيب فعال بشأن الشراكات، يحدونا الأمل بصدق في أن تبرهن القيادة الإقليمية على تقيدها بتنفيذ المبادئ التوجيهية الواردة في المرجع وعلى تحليها بالشفافية في إطار هذا التنفيذ.

١٠- وما زال نظام العدل الداخلي يشغل بالنا. وحتى على الرغم من إنشاء وظيفة أمين المظالم فإنها لا توجد بشكل موحد في كل الأقاليم. وبينما يوجد في المقر الرئيسي أمينان للمظالم وأمين مظالم مساعد فإن هناك بعض المكاتب الإقليمية التي لا يوجد فيها أي أمين للمظالم، وهناك أقاليم أخرى لديها موظفون نشطون يؤدون وظيفة أمين المظالم فضلاً عن واجباتهم العادية. وينبغي تحري إمكانية إنشاء هذه الوظيفة في كل مكاتب المنظمة، بالتشاور مع جمعيات الموظفين المعنية.

١١- وعلى الرغم من اهتمام مديرتنا العامة بأن يسير التواصل والتعاون بين الإدارة والموظفين على ما يرام فإننا نعرب عن أسفنا لأن اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة، وهو هيئة التشاور الأساسية التي تجمع سنوياً بين الإدارة وممثلي جمعيات الموظفين لمناقشة سياسات شؤون العاملين وشروط العمل، لم يُعقد في عام ٢٠٠٧. وعلى الرغم من استفسارات جمعيات الموظفين عن هذا الأمر فإنه لم يتم إبلاغها بما إذا كان هذا الاجتماع الهام قد تم إلغاؤه أو تأجيله. وفي ظل روح التعاون التي تبديها المديرية العامة تفترض جمعيات الموظفين أن اجتماعات المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة ستعقد طبقاً للجدول الزمني المحدد، وأنه سيتم إبلاغ الموظفين في التوقيت المناسب بأي تغيير يطرأ في هذا الصدد ومناقشة ذلك معهم.

خاتمة

- إننا نؤيد المديرية العامة في جهودها الرامية إلى تقوية روح التعاون وتعزيز التآزر بين الموظفين والإدارة، ونتطلع إلى استمرار الحوار بين المديرية العامة ورؤساء جمعيات موظفي المنظمة.
- إننا نطالب بأن يستمر الاعتراف الواجب بجمعيات الموظفين وإعطائها التسهيلات اللازمة لأداء الأدوار المنوطة بها في كل الأقاليم والمكاتب.
- إننا نؤكد من جديد على ضرورة المواءمة بين مبادئ وإجراءات عملية الاختيار الخاصة بالوظائف المحددة المدة في جميع أنحاء المنظمة.
- إن من الضروري وضع أطر زمنية وخطط محددة لتنفيذ نظام الإدارة العالمي، بما في ذلك التدريب وإعادة التشكيل وإعادة الانتشار. وينبغي أن يشكل التدريب جزءاً من خطة تعميم نظام الإدارة العالمي، ولا ينبغي أن تغطي التكاليف ذات الصلة بالكامل من الميزانية المرصودة للأنشطة العادية الخاصة بتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم.
- ينبغي تنفيذ السياسة الخاصة بتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم على نطاق المنظمة مع تعزيز المساءلة والشفافية الإداريتين، ومع تقديم تقارير دورية.

- من الضروري تعزيز نظام العدل الداخلي أكثر فأكثر من خلال التشاور مع جمعيات الموظفين، وبما يتسق مع المبادئ المعتمدة في منظومة الأمم المتحدة.
- ينبغي احترام النصوص والمبادئ التوجيهية الواردة في مرجع المنظمة بخصوص آلية التشاور بين الموظفين والإدارة، وينبغي عقد اجتماع للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة كل عام من أجل مناقشة القضايا الهامة التي تمس الموظفين والمنظمة.

١٢- وأخيراً، فإننا نحن، موظفي منظمة الصحة العالمية، نقر بالثقة التي تضعها فينا الأجهزة الرئاسية ونقدر لها ذلك، ونؤكد مجدداً على التزامنا بمواصلة العمل على إنجاز المهام المسندة إلى المنظمة من قبلكم، ومن أجل بلوغ مرامي المنظمة. ونشكركم على مساندتكم وتشجيعكم، ونتطلع إلى استمرار المساندة وإعطاء الإرشادات من قبل المجلس. ومن جانبنا نؤكد مجدداً على تقانينا، بصفتنا موظفين مدنيين دوليين ملتزمين، من أجل خدمة الدول الأعضاء وصحة شعوبها.

= = =