



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، السيدات والسادة أعضاء المجلس التنفيذي الموقرون، حضرة الدكتورة مارغريت تشان المحترمة، السيدات والسادة المندوبون والزلاء الكرام،

١- نود أن نستهل بياننا بالتعبير عن امتناننا للعمل التعاوني الممتاز المنجز خلال عام ٢٠١١ ونتوجه بأحر تمنياتنا في عام ٢٠١٢ إلى مديرنا العام، الدكتورة مارغريت تشان، وإلى جميع أعضاء المجلس التنفيذي. وتعرب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية عن اعتقادها الراسخ أن النقاش المثمر وتحقيق توافق الآراء بخصوص القضايا المهمة سيمهدان السبيل أمام منظمنا لتتغلب على المصاعب الحالية وتلبي طلبات الدول الأعضاء من أجل تجديد قيادة المنظمة الاستراتيجية في ميدان الصحة العالمية. ونقدر فهمكم لوجوب تكريس الوقت الكافي لممثلي الموظفين لكي يعبروا عن وجهة نظر الموظفين ويسهموا في عملية الإصلاح.

إصلاح المنظمة موضع اهتمام الموظفين

٢- ترحب جمعيات موظفي المنظمة من جميع المكاتب التابعة للمنظمة على مستوى المقر الرئيسي والأقاليم والأقطار بمفهوم إصلاح المنظمة لأن الموظفين يولون اهتماماً كبيراً لمنظمتنا.

٣- وتبين من دراسة استقصائية للموظفين في المقر الرئيسي أجريت خلال الشهر الماضي، أن ٩٠٪ من الموظفين يشعرون بالفخر لعملهم في المنظمة، إلا أن ٦٥٪ منهم أعربوا عن قلقهم بشأن مستقبل المنظمة. ورد ١٠٣٥ موظفاً على الدراسة استقصائية، أي أكثر من نصف عدد الموظفين في المقر الرئيسي، مما يعني أن العينة كانت تمثيلية تسبياً (تتاح نسخة عن الدراسة الاستقصائية بناء على الطلب وعلى شبكة الإنترنت للمنظمة). وعليه يمكننا أن نقول بصوت جماعي باسم الموظفين وبكل ثقة إن الموظفين يرحبون بالإصلاح الذي يزيد المنظمة قوة. وما هي المنظمة الأقوى في نظر الموظفين؟ إن مواطن القوة التي يتوق الموظفون بوجه خاص إلى ملاحظتها هي التالية:

- تحسين الإدارة والمساءلة
- جعل دعم الموارد البشرية أكثر تجاوباً
- تحسين خدمات الدعم الأخرى التي تمكن الموظفين من العمل.

وهذه خصائص بيئة عمل مواتية للموظفين ليضطلعوا بامتياز بمهامهم ومسؤولياتهم حتى يتمكنوا من الإسهام في مهمة المنظمة وإنجازها.

٤- وفي الواقع، يشاطر الموظفون رؤية مشتركة بشأن إدارة منظمة جديدة بتحقيق غرضها تتكيف مع بيئة الصحة العمومية العالمية الجديدة وتركز طاقاتها بهدف إحداث تأثير على المستوى القطري. ويود الموظفون أداء المهمة الجماعية التي تطالبنا بها أجهزتنا الرئاسية. وتعتبر منظمنا منظمة قائمة على المعارف ويمثل الموظفون أهم ثروتها وأفضل وسيلة لإنجاز مهمتها بشكل منهجي. ويولي الموظفون بالتالي عناية شديدة لتوجيه الإصلاح.

٥- ومنذ أيار/ مايو ٢٠١١ عملت جمعيات الموظفين باسم الموظفين في المقر الرئيسي وبالتعاون مع جمعيات الموظفين في المكاتب الإقليمية عبر المنظمة على تزويد المجلس التنفيذي في دورته الاستثنائية المعقودة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ وفي الآونة الأخيرة خلال دورته الثلاثين بعد المائة المعقودة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٢ بأخر ما استجد من معلومات عن مشاركة الموظفين في عملية الإصلاح. وعلى سبيل المثال، ساهمت جمعيات الموظفين في مراحل الإصلاح الأولى بإعداد حوالي ٢٠ صفحة في هذا الصدد وشاركت في فرقة العمل الرفيعة المستوى وقدمت أيضاً إسهامها بوسائل أخرى عبر الحوار المباشر مع الإدارة في بعض الأحيان ولاسيما مع مكتب المدير العام. ورحبنا بالفرص المتاحة للمشاركة في هذه المشاورات الرسمية وغير الرسمية. على أننا ندرك للأسف أن إسهامنا يعتبر أحياناً بمثابة تطبيق لقائمة مرجعية في عملية التشاور بدلاً من توجيه عملية التحول الفعلي أو حتى التأثير فيها حتى في مجالات يتوجب التشاور معنا بشأنها وبالتحديد بخصوص شروط العمل وظروفه. وعضواً عن الشكوى نحيط علماً بذلك لكي يتسنى ملاحظة إسهامنا في إطار حوار بناء يرمي إلى توثيق عرى المنظمة. ونحن ندرك أيضاً أن الإدارة تحاول تحقيق توازن بين مصالح مختلفة وأحياناً متنافسة - على أن الأمر عندما ينطوي على منظمة معنية بالمعرفة كمنظمنا فإن الموظفين هم أهم أصولها وينبغي أن تُراعى مصالحهم وتُولى ما تستحقه من أهمية.

٦- وتحقيقاً لمصلحة الموظفين (١) سنمعن النظر لوهلة في عملية إعادة التنظيم الحالية التي تؤثر تحديداً على المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأفريقيا؛ (٢) وسوف نؤكد على النواحي التي تميز موظفي الخدمة المدنية الدولية عن سواهم من موظفي الخدمة المدنية الوطنية وعلى الأسباب التي تقف وراء أهمية هذا الموضوع بالنسبة إلى ظروف عملنا؛ (٣) وسنعالج مسألة العدالة الداخلية بوصفها إحدى الخدمات التي يرى الموظفون أنها بحاجة إلى تحسينات كبيرة، وذلك بما يتماشى مع الدراسة الاستقصائية التي أجريت بين صفوف موظفي المقر الرئيسي، والتي تحمل عنوان الدراسة الاستقصائية النبضية (Pulse Survey).

٧- ويتمثل المجال الأول في تقليص عدد الموظفين بشكل كبير وتسريحهم من العمل مؤقتاً، ولاسيما العاملين منهم في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأفريقيا. وقد ألغيت ٤٩٥ وظيفة في عام ٢٠١١ وحتى يوم ١٣ أيار/ مايو ٢٠١٢، منها ٢١٤ وظيفة في المقر الرئيسي و٢٣٥ أخرى في المكتب الإقليمي لأفريقيا لوحده. وكان من المفترض أن تُبنى عملية تقليص عدد الموظفين على أساس الأولويات الاستراتيجية وتستتير بتحليل لجدوى الضعف المالي. ولكن نظراً لأن الأجهزة الرئاسية كانت تعي الأمر جيداً فإن المنظمة لم تكن قد بلغت بعد بأولوياتها على نحو واضح. وقد اتُّخذت الخيارات الصعبة في عام ٢٠١١ بشأن ماهية الأنشطة المضطلع بها والموظفين الذين سيقون من دون معرفة الأولويات الاستراتيجية الجديدة.

٨- ونحن نفهم أن الضغوط المالية هي السبب الرئيسي الذي يقف وراء ضرورة خفض عدد الوظائف، وهو أمر تجلّى في الواقع في تقليص عدد الموظفين الذين ينهضون بالعمل باسم المنظمة ولكنه لا ينطوي بالضرورة على تقليص نطاق الولاية - وقد أشارت أيضاً مديرتنا العامة إلى تلك المفارقة. والموظفون هم من يتحمل العبء الأكبر: فبناءً على الدراسة الاستقصائية المتعلقة بموظفي المقر الرئيسي، أشارت نسبة ٦٨٪ من هؤلاء الموظفين إلى أن مسؤوليات العمل الملقة على عاتقهم قد ازدادت بشكل كبير. ويُعزى ذلك مباشرة إلى خفض عدد الوظائف - فثمة شعار يُنلى على مسامع العديد من الموظفين مفاده "إنجاز الكثير بموارد أقل"، وثمة موظفون كثيرون يقومون بذلك فعلاً على أن طاقة الموظفين الأكثر كفاءة وفعالية محدودة أيضاً.

٩- وبالنظر إلى أن عملية خفض عدد الوظائف تمت قبل تحديد الأولويات الاستراتيجية فإن موظفينا يطلبون من أجهزتنا الرئاسية ما يلي:

- كيف لنا أن نعرف أن الوظائف الصحيحة هي المشمولة بالخفض؟
- كم عدد الوظائف "المخفضة" التي سيتعين أن تحل محلها تعيينات جديدة؟

١٠- وتتسم في الواقع عملية تخفيض الوظائف بطابع مأساوي حقاً، فقد طال "نطاقها" ٥٠٠ شخص وأفراد أسرهم - ووجه إلى العديد منهم إشعار في بداية العام الدراسي أو في منتصفه - فيما لم يُتَح أمام بعضهم الآخر سوى ثلاثة أشهر للعودة إلى أوطانهم ومحاولة إيجاد مدارس لأبنائهم فيها أو في مكان آخر في غضون مهلة قصيرة جداً. وإضافة إلى هذا التعطيل الذي كان يمكن تفاديه بشيء من التخطيط فإننا إذا أردنا أن نعيد توظيف أشخاصاً آخرين في هذه الوظائف فإن توظيفهم سيكون باهظ التكاليف وغير مجد.

١١- فهل كانت هذه التخفيضات ضرورية فعلاً؟ وجوابنا هو لا. وقد ذكرنا في مناسبات عديدة أن إنقاذ بعض الوظائف كان ممكناً لو أن المنظمة حسّنت إدارة شؤونها المالية وإجراءات التعاقد. وفي الواقع فقد أكد التقرير الصادر مؤخراً عن البيانات المالية والموارد البشرية تقييماً للحالة على النحو المبين في الجدول أدناه (الجدول ١).

الجدول ١ - توزيع الخدمات التعاقدية ومجموع النفقات المتكبدة عن هذه الخدمات في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١

الميزانية المنفقة على الخدمات التعاقدية	عدد عقود ع خ خ (٢) الصادرة في عام ٢٠١١	عدد عقود الخبراء الاستشاريين الصادرة في عام ٢٠١١	عدد الأفراد الحاصلين على عقود خبراء استشاريين	مجموع عقود ع أ ع الصادرة في عام ٢٠١١	عدد الأفراد الحاصلين على عقود ع أ ع (١) في عام ٢٠١١	
٥٩١ مليون دولار أمريكي	صفر	٧٥٠	٤٨٣	٢٥٦٥	١٢٩٢	المقر الرئيسي
(١٤٪ من مجموع نفقات المنظمة)	٢٤١	٩٥	٧٩	١٣٠٦	٥٣٧	المكتب الإقليمي لأفريقيا
	٣٢٧٠	١٢٦٥	٨٦٩	٩١٠٤	٥٠٤٠	المجموع (جميع الأقاليم)

(١) ع أ ع: اتفاق بشأن أداء العمل؛ (٢) ع خ خ: عقد خدمة خاصة.

المصدر: التقرير السنوي عن الموارد البشرية، ١٥ أيار/مايو ٢٠١٢، الوثيقة ج ٣٤/٦٥؛ التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، الوثيقة ج ٢٩/٦٥.

١٢- ويبين الجدول ١ الموثق لدى الإدارة أنه أنفق حوالي ٥٩١ مليون دولار أمريكي تقريباً على الخدمات التعاقدية وأن عدد الأفراد من غير الموظفين الذين حصلوا على عقود بشأن أداء العمل بلغ ٥٠٤٠ فرداً تقريباً. ويبين هذا الأمر أنه لو أعرب عن التزام قوي في هذا المضمار لتسنّى تحقيق ما يلي: (١) مراجعة حسابات الخدمات التعاقدية؛ (٢) وتحديد مبالغ معينة من الوفورات وتوليدها. ولربما كان ذلك قد عاد بالفائدة على الموظفين المتضررين حالياً، لكن لسوء الحظ لم يُبَد أي التزام. ولم تُراجع في الواقع حسابات الخدمات التعاقدية لتحديد الوفورات التي يمكن تحقيقها، كما أن هذه الموارد لم يتسن تحويلها إلى المجالات المتضررة من أجل استبقاء الموظفين - وعضواً عن ذلك خسر ذوو الخبرة من الموظفين القائمين بأعمالهم على أتم وجه وظائفهم.

ولو أُدخِلت تحسينات على التخطيط في أنحاء المنظمة كافة لكان بوسعنا بدلا من ذلك أن نضع آلية عقلانية ومنطقية توائم خبرة الموظفين مع أولويات المنظمة، وتصبح في الوقت نفسه أكثر كفاءة، لكن ذلك لم يحدث. لذا ليس من المستغرب أن تقل عن ٢٠٪ نسبة من يرون من الموظفين المشمولين بالدراسة الاستقصائية للموظفين في المقر الرئيسي أن الإدارة العليا لا تبالي بالموظفين.

١٣- وإننا نعلم بالفعل أن من موظفي المنظمة برمتها ستتقاعد نسبة تبلغ ١٥٪ (١٠٣١ فرداً) خلال السنوات الخمس المقبلة، وخلال السنوات العشر المقبلة نسبة إجمالية أخرى قدرها ٣٢٪ (٢١٩٨ فرداً). وبإمكان المنظمة بفضل فطنتها في إدارة الانخفاض الطبيعي في عدد الموظفين أن تحقق وفورات أكثر من تلك التي حققتها حتى الآن، دون أن تتسبب في المزيد من التعتيل لحياة الأشخاص وللعمل الذي نهتم به جميعاً اهتماماً بالغاً. ولسوء الحظ فإن مقترحنا لم يلق أذانا صاغية أو لم ينفذ قط: فقد كان بوسع هذا المقترح أن يخفف الوقع الاجتماعي على الموظفين ويعزز دوافعهم ويقلل من حدة الخلاف بين الإدارة والموظفين، وكان من الممكن أن يحول حتماً دون رفع قضايا الاستئناف البالغ عددها حالياً ١٥٠ قضية والتي قد تؤدي بالمنظمة إلى سداد تكاليف إضافية خلال الثنائية المقبلة إذا طعنت المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية في قرار المنظمة بشأن إلغاء الوظائف بسبب تخفيض حجم الملاك الوظيفي الذي تقوم به في الوقت الراهن.

١٤- وثمة سؤال آخر يطرحه الموظفون وهو: ما مدى الاتساق في مقترحات الإصلاح - في المجالات الأربعة المقترحة إصلاحها؟ ففي مجال الموارد البشرية على سبيل المثال، يعد مقترح نموذج جديد للموارد البشرية محدداً للغاية - الموظفون الأساسيون والموظفون غير الأساسيون - إلا أنه لا يحدد المهارات الواجب توافرها لدى الموظفين والمهام التي يلزم الاضطلاع بها. وإننا لنؤمن في هذه المرحلة المهمة من عملية الإصلاح أن ما ينبغي أن تبنى وثيقة الإصلاح هو كيفية قيام المنظمة بتمكين شركائها والبلدان من أجل بلوغ مرحلة الامتياز في تنفيذ ولايتها، في إطار الإقرار بأن الأمانة ليست البوابة الوحيدة للخبرات. وقد أن الأوان لإجراء تغييرات جوهرية وتحديد قوام نموذج جديد للموارد البشرية.

١٥- وعضواً عن ذلك تزيد مقترحات الإصلاح من تركيزها على تخفيض مزايا الموظفين واستحقاقاتهم، وهو أمر ينطوي على كل من قصر النظر وربما التدمير الذاتي بالنسبة إلى منظمة تقوم على المعارف، لأنه يقلل من قدرة المنظمة على اجتذاب الخبراء ذوي المهارات والكفاءات الذين تمس حاجتنا إلى اجتذابهم في الوقت الحاضر.

١٦- ويطلب هذا المقترح الحد من منح التعيينات المستمرة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في الإصلاحات التي أجرتها في عام ٢٠٠٦. وقد شهدت المنظمة بشكل عام انخفاضاً في التعيينات الطويلة المدة بلغ ٢٧٩ تعييناً (٣,٩٪) بحلول نهاية عام ٢٠١٠، وهو أقل مستوى بلغه الملاك الوظيفي منذ عام ٢٠٠٣. ولا يشعر موظفو المنظمة بالأمن في وظائفهم وبعضهم يخاطر بترك وظائفه التي تمتع فيها بقدر من الأمن الوظيفي، كما أنهم لا يتمتعون بأي تأمين على العمل.

١٧- ودعونا نتحدث بوضوح، فالتعيين المستمر في أي مكان لا يعني الحصول على "عقد مدى الحياة". فالتعيينات المستمرة تلغي العبء الإداري المترتب على ضرورة إجراء عملية اختيار كاملة أو الاضطلاع بإجراءات تجديد العقود كل بضعة أعوام عندما تكون هناك حاجة للوظائف، بشرط أن يتوافر التمويل وأن يفوق أداء شاغل الوظيفة المستوى المرضي. وخلال العام المنصرم عمل معنا العديد من الموظفين بتعيينات مستمرة لكن بلغهم إشعار بأن عقودهم أنهيت. ومن ناحية أخرى، فإن فرض قيود على الأهلية للحصول على التعيينات المستمرة إنما يزيد من الممارسات البيروقراطية والتكاليف ويذكي شعوراً بعدم اليقين والقلق لدى الموظفين ولا يضيف المزيد من الممارسات المرنة الجديدة في مجال الإدارة. ويعتبر الموظفون هذا التدبير "تجميلاً للوجهة"

لا يترتب عليه سوى آثار سلبية، وهو ببساطة توجه يعاكس إتاحة البيئة التمكينية، وتجميل للواجهة لأن الإطار التعاقدى الذي تعمل به المنظمة حالياً يتيح فعلاً مرونة كافية لإدارة مواردها البشرية - إذا طبقت اللائحة الراهنة.

١٨- ويساور جمعيات الموظفين الانشغال لأن النتيجة الوحيدة ستكون تقليل جودة الخدمات المقدمة عن طريق زيادة الاستعانة بالعاملين بالعقود المؤقتة أو بعقود تترجم مع غير الموظفين، وسيتعين دوماً على الموظفين الأكثر خبرة "إنجاز الكثير بموارد أقل". وتشير التقديرات إلى أن متوسط طول سنوات الخدمة يتراوح بالفعل بين سبعة وثمانية أعوام، ما يدل على أن مسار القوى العاملة الوظيفي في المنظمة ليس طويلاً للغاية. ويتسم موظفو المنظمة أيضاً بالقدرة على التكيف، إذ بلغت نسبة من غيروا مركز عملهم من الموظفين في عام ٢٠١١ لوحده نحو ٧,٧٪ (١٦٤ موظفاً).

١٩- **وننتقل الآن إلى المجال الثاني الذي يبعث على القلق، وهو التخفيض المقترح في الاستحقاقات - وهي الحماية الاجتماعية الوحيدة للموظفين المدنيين الدوليين.** فالإصلاح المقترح هو تقليص فترة إعادة الانتداب من ستة أشهر إلى ثلاثة أشهر. وجمعيات الموظفين لا تقبل بهذا الخفض في استحقاقاتنا: فرد الفعل هذا لا يأتي من فراغ، بل إنه بالأحرى مبني على المبادئ والقواعد لسببين اثنين.

٢٠- **فالسبب الأول هو أن الموظفين المدنيين الدوليين لا يستفيدون من أي نظام ضمان اجتماعي وطني للحماية من البطالة كما هو مذكور، ولا أي تأمين صحي عقب ترك الخدمة في المنظمة، وأن صندوق المعاشات لا يعود بالفائدة إلا على الموظفين الذين يعملون لمدة طويلة للغاية.** أما الحق في إعادة الانتداب - الموضح في النظام الأساسي للموظفين ولأئحة الموظفين - فيمنح الموظفين الذين أكملوا خمسة أعوام من الخدمة المتواصلة بعقود محددة المدة وألغيت وظائفهم الحق في فترة إعادة انتداب تمتد عادة لستة أشهر.

٢١- **والسبب الثاني هو أن المنظمة تورد، في وثائقها التقنية وتوصياتها إلى الحكومات وسائر هيئات الأمم المتحدة، بأنه يجب توفير حماية اجتماعية كافية لصحة العاملين ومن يعولونهم.** فلماذا تود المنظمة، أي منظمة الصحة العالمية، أن تخالف قواعدها ومعاييرها وتزيل أدنى شبكات السلامة في العمل؟

٢٢- **ومن الناحية العملية تولت المنظمة، في أغلب الأحيان، مسؤولية إعادة الانتداب بجدية وبذلت جهوداً معتبرة من باب حسن النية من أجل توظيف العاملين الذين يؤدون مهامهم على نحو جيد في إطار واجبها الخاص برعاية موظفيها.** وسيكون تقليص فترة إعادة الانتداب لتصبح ثلاثة أشهر مؤشراً قوياً على أن المنظمة لم تعد تفي بالتزاماتها بجدية حيال الموظفين في مجال الحماية الاجتماعية.

٢٣- **وحسب إحصاءات إدارة الموارد البشرية تستغرق عملية الاختيار، في المتوسط، فترة تتراوح بين ٨ أشهر و ١٢ شهراً.** وقد تكون الفترة قصيرة للغاية أحياناً حتى إذا بلغت ستة أشهر، بالنظر إلى النظم - والموارد - الإدارية القائمة حالياً. وينبغي أيضاً التدقيق في الوعود الخاصة بضمان كفاءة أكبر في عمليتي التعيين والاختيار، بما في ذلك الحد من التعيينات المباشرة. لذا ظلت جمعيات الموظفين تفيد، تكراراً حتى الآن، بأن الموارد البشرية في المنظمة لم تُعط موارد كافية - الأموال والموظفون المدربون بطريقة جيدة على حد سواء - للاضطلاع بمهامها في الولاية الراهنة. والحقيقة أن ثمة حاجة أكبر إلى خدمات الموارد البشرية الآن، خلال عملية تقليص عدد الموظفين التي خضعنا لها منذ فترة قصيرة. ولكن موظفي الموارد البشرية خضعوا أيضاً لعملية التقليص تلك، أو أن من غادر منهم لم يُستبدل، على عكس أفضل الممارسات الإدارية الرامية إلى التكيف مع حالات الانكماش أو التغيرات التنظيمية الكبرى.

٢٤- **ومن القضايا ذات الصلة بهذا الموضوع الاتجاه المتزايد الذي شاهدها على مدى السنوات القليلة الماضية نحو نزوع الإدارة إلى اتخاذ قرارات من جانب واحد بشأن السياسات والإجراءات التي تؤثر في شروط وظروف خدمة الموظفين. وذلك يتنافى مع المادة ٩٢٠ من لائحة الموظفين التي تنص على ضرورة استشارة الممثلين الرسميين للموظفين بخصوص أي قرار يؤثر في شروط وظروف الخدمة، وعلى عدم الإخلال، بأي حال من الأحوال، بحقنا في التجمع. وعليه نطلب من الإدارة أن تسعى إلى عكس هذا الاتجاه وأن تدرجنا في المشاورة الرسمية بشأن جميع القرارات التي تؤثر في الموظفين وظروف عملهم. وجمعيات الموظفين تعترف بأن الحوار يتم بطريقة جيدة مع بعض من كبار المسؤولين الإداريين، وأنه يمكننا التعبير عن آرائنا بصراحة. كما نعترف أن الحوار لا يتم بطريقة جيدة مع جميع كبار المسؤولين الإداريين. وبنابنا شعور بالإحباط لأن الجهود التي نبذلها بنية حسنة لا تلقى صدى، بل يتم تجاهلها تماماً في بعض الأحيان، ولأنه كانت هناك محاولات لتشويه سمعة بعض من ممثلي جمعيات الموظفين أو الانتقام منهم. وتلك الإجراءات التي تستهدف الانتقام من ممثلي الموظفين، حتى وإن كانت محدودة ويصعب إثباتها في غالب الأحيان، تسيء بالطبع للمنظمة بأسرها وتتنافى مع لائحة الموظفين وقواعد السلوك التي ننتهجها.**

٢٥- **ومن القضايا الأخرى ذات الصلة بالموضوع أن موظفي المنظمة لا يستفيدون من أي حماية تضمنها قوانين العمالة التي يتمتع بها معظم الناس على الصعيد الوطني. والجدير بالملاحظة أن الأمم المتحدة، ووكالاتها التقنية بما في ذلك منظمة الصحة العالمية وكثير من المنظمات الدولية الأخرى تستفيد من الحصانة الدولية، وهي حصانة وظيفية الغرض منها حمايتها وضمان استقلاليتها عن الدول الأعضاء فيما يخص القيام بوظائفها الداخلية. والموظفون العاملون في تلك المنظمات لا يلجؤون، عموماً، إلى الآليات المحلية ولا يدخلون ضمن اختصاص القوانين أو النظم القانونية الوطنية. ومن المسائل المهمة التي ينبغي لأجهزتنا الرئاسية ملاحظتها أن تلك الحصانة تشمل أيضاً جميع الإجراءات القانونية ضمن منظمة الصحة العالمية وموظفيها فيما يخص كل المسائل المرتبطة بالعمل (بما في ذلك الطرد أو التمييز والمضايقة أو التعويض عن إنهاء الخدمة بطريقة غير عادلة). ونتيجة لهذا المركز الاستثنائي يقع على عاتق الأمم المتحدة ووكالاتها التقنية، بما في ذلك منظمة الصحة العالمية، الالتزام بتوفير نظام عدالة منفصل ينظر في مدى التقيد بالقوانين، ويوفر آليات رسمية لتسوية النزاعات ويصدر أحكاماً لهذا الغرض. ولكن كثيراً من الأحكام المتعلقة بالموظفين وظروف العمل داخل منظمة الصحة العالمية تبرز عيوباً إجرائية وأخطاءً أخرى - استناداً إلى أحكام صدرت ضد المنظمة، لصالح الموظفين، من قبل محكمة الدرجة الثانية، أي المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.**

٢٦- **وهذا يجزنا إلى المجال الثالث المثير للقلق. ففي المسح الذي أجري على مستوى موظفي المقر الرئيسي كان أحد أهم البنود التي منحها الموظفون أولوية عاجلة - ٩٣٪ من الموظفين - طلب تحسين نظام العدالة الداخلي. وعلى نظام العدالة استيفاء عدة معايير، بما في ذلك الاستقلالية والكفاءة المهنية والإنصاف والتقيّد بالمواعيد. تلك هي المكونات الرئيسية اللازمة لتوفير بيئة تساعد على القيام بالإجراءات الواجبة وتحقيق حصائل عادلة. ونظام العدالة الأول داخل المنظمة ليس عادلاً ولا يتقيّد بالمواعيد. كما تبرز الأحكام الداخلية، التي تنقضها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وهي محكمة الدرجة الثانية، أن بعضاً من جوانب نظام العدالة الداخلي بالمنظمة لا تتحلى بالكفاءة المهنية والحصائل لا تتسم بالإنصاف في غالب الأحيان. ومن المهم التأكيد على أن تلك الأحكام تتعلق بمجموعة صغيرة من الموظفين الذين لديهم ما يلزم من طاقة وثبات (وأموال) لإعمال حقهم في تقديم شكوى والتماس العدالة، ويتحملون أو يتجاهلون بطريقة ما المحاولات الرامية إلى تشويه سمعتهم أو الانتقام منهم لقيامهم بإعمال هذا الحق.**

٢٧- **وتتملك منظمة الصحة العالمية عدداً من الكيانات التي تشكّل نظام العدالة الأول أو نظام العدالة الداخلي. ويتخذ هذا النظام، عادة، شكلين اثنين هما: الموظفون الذي يُعيّنون للقيام بأعمال أخرى ووظائفهم**

"العادية" - يُعيّنون أيضاً في المجالس أو اللجان أو مجموعات الخبراء الداخلية ويشاركون في الجوانب المختلفة لآليات النزاع الرسمية. ويستغرق البتّ بشكل نهائي في قضية جديدة تُعرض اليوم على مجلس الطعن بالمقرّ الرئيسي للمنظمة سنتين تقريباً. ويبلغ مجموع عدد القضايا التي تودع لدى ذلك المجلس، حالياً، نحو ١٥٠ قضية، علماً بأنّ ١٣٥ منها لا تزال عالقة. ولماذا هذا التأخير؟ ففي عام ٢٠١١، تنبأت جمعيات الموظفين باحتمال زيادة عد القضايا أثناء فترة التقليل الكبير لعدد الموظفين. كما حاولت الجمعيات وضع نظام للإنذار المبكر وسعت إلى تخفيض عدد الشكاوى إلى أدنى مستوى ممكن والارتقاء إلى أعلى مستوى ممكن بالشفافية والنهج القائمة على القواعد إزاء إيجاد الحلول مع الإدارة، حتى يتمتع الموظفون عن تقديم الطعون. غير أنّ الإدارة لم توفر الأموال أو الموارد اللازمة لآليات العدالة في الوقت المناسب لتلبية هذه الحاجة، بل اتخذت موقفاً "معارضاً للنفاوض" في جميع المجالات، ممّا أسهم في خلق وضع لا لزوم له يسوده التقلّب والتنازع وعدم الاستقرار. وأثارت جمعيات الموظفين، تكراراً، هذه الشواغل. ومع إلحاح جمعيات الموظفين تم، مؤخراً، تخصيص موارد جديدة لمجلس الطعن بالمقرّ الرئيسي، ووضع إجراءات جديدة نتمنى أن تسهم في تبسيط عملية النظر في القضايا وزيادة كفاءة تلك العملية وتقديدها بالمواعيد.

٢٨- والجدير بالملاحظة أيضاً، فيما يخص نظامنا الداخلي للعدالة، أنّ رئيس وكالتا-المدير العام- هو الذي يتخذ القرار النهائي. وإذا رغّب أحد الموظفين في الطعن، فإنّ شكاواه سنُحال إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وقد يستغرق البتّ فيها هناك عامين إضافيين. لذا فإنّ الموظفين الذين ألغيت وظائفهم والذين يعتقدون أنّ لديهم حجة شرعية لتقديم شكوى في هذا الخصوص سيكونون قد غادروا المنظمة منذ وقت طويل عندما يبدأ مجرد الاستماع لقضاياهم. وذلك، فعلاً، مثال على أنّ "تأخر العدالة يعني انتفاءها".

٢٩- وهناك شكل آخر يتخذه نظامنا الداخلي للعدالة ويتمثّل في تعيين محققين مهنيين يقدمون تقاريرهم إلى الإدارة ويجرون تحقيقات عن الموظفين ويقدمون نتائجهم إلى المدير العام ليتخذ قراراً نهائياً. والملاحظ، في المنظمة حالياً، أنّ مكتب خدمات المراقبة الداخلية هو الذي يجري تلك التحقيقات في مجالي الغشّ ومراجعة الحسابات، علماً بأنّ تلك التحقيقات تستغرق فترة طويلة. وتم، منذ عام ٢٠١٠، إضافة مسألة سوء التصرف إلى اختصاصاته، ولو أنّ ذلك لا يشمل إدراج المحققين المتخصّصين في التحقيق في سوء التصرف، مثل المضايقة. غير أنّه من الموثق بطريقة جيدة أنّ التحقيق في سوء التصرف في مكان العمل من الأمور التي تتطلب كفاءات وأساليب مختلفة عن ما يلزم للتحقيق في قضايا الغشّ. والمؤسف أنّه من الموثق جيداً كذلك على مستوى منظومة الأمم المتحدة أنّ سوء التصرف من الظواهر غير المفهومة التي كثيراً ما يُستهان بها ولا يتم التحقيق فيها، أو أنّ التحقيق فيها لا يجري بصورة كاملة أو بالطريقة الواجبة. وهذا التقييم ثمره استعراضات خارجية مستقلة.

٣٠- وطرق مسامح جمعيات الموظفين في المنظمة بأنّ الاتهامات المتعلقة بإساءة السلوك التي تتقدم بها الإدارة العليا ضد الموظفين الأدنى رتبة سرعان ما يُحقق فيها - أما تلك التي يقدمها الموظفون في الرتب الأدنى ضد الإدارة العليا، أو الموظفون الذين تحاببهم الإدارة العليا، فتُعالج ببطء وعادة ما تُهمل أو يكال فيها بمكيالين في تطبيق الجزاءات. وإثباتاً لهذا الادعاء يرجى الرجوع إلى الجزء الخاص "بالتحقيقات" (الفقرات من ٣٤ إلى ٤٠) في آخر تقرير لمراجع الحسابات الداخلي (الوثيقة ج ٣٣/٦٥) الذي تبين فيه أنّ من أصل ٣٠ شكوى وردت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن مضايقات أو أنشطة مريبة يزعم الإتيان بها في عام ٢٠١١، لم يبلغ إلا عن ست شكاوى فقط. وحتى فيما يتعلق بالحالات التي أُبلغ عنها لفت الموظفون انتباه جمعيات الموظفين إلى أنّ إجراءات التحقيق لا تراعي على ما يبدو الإجراءات القانونية الواجبة أو تتأخر في الرد أو التحقيق أو تحيز أو تتبع ممارسات محابية للأفراد وتضارب في المصالح وسوء نية وعدم الشفافية. وغالباً ما يحدث خلط بين الضحايا والجنّة حتى في حال إغلاق القضايا؛ أو لا تفرض عقوبات من أي نوع على مرتكبيها؛ أو تتخذ مجموعة من الإجراءات الواهنة التي لا يكاد يكون لها أي وقع ملموس.

٣١- كما أوضحت جمعيات الموظفين أنه ينبغي منع السلوكيات السيئة، بما فيها جميع أشكال المضايقات - وألا يكون ذلك مجرد شعارات واهية. وقد أعدت المنظمة مثلاً مبادئ توجيهية تقنية ممتازة عن أشكال المضايقات في أماكن العمل وكيفية منعها، والإسراع في معالجة الإنذارات المبكرة والشواغل التي يعرب عنها الموظفون والإدارة على حد سواء. ولكن لماذا تعجز المنظمة عن تطبيق مبادئها التوجيهية التقنية، وسياساتها الرسمية الخاصة بمنع المضايقات في أماكن العمل؟

٣٢- ومن شأن اعتماد المساءلة الفعلية على مستوى الإدارة العليا أن يعزز الشعور بالثقة والاتساق - فلا يخفى على أحد منا أنه لا غنى عن الثقة من أجل بناء روح الفريق ومن أجل تحفيز الموظفين. وتبين من الدراسة الاستقصائية لموظفي المقر الرئيسي أن نسبة ٤٨٪ حصراً من الموظفين أبلغت عن وجود روح فريق جيدة وأن نسبة ٧٦٪ من الموظفين يرون أن من الضروري الإسراع في معالجة مساءلة الإدارة. ولا تتفاوت هذه النسبة كثيراً بين موظفي الفئة المهنية أو موظفي فئة الخدمات العامة، أو بين أعضاء جمعيات الموظفين الذين يسدون اشتراكات العضوية وسواهم ممن لا يسدون تلك الاشتراكات.

٣٣- ويلزم من المنطلق ذاته ضمان الاستقلال الفعلي لنظام العدالة الداخلية، لذا نحث الإدارة وأجهزتنا الرئاسية على أن تنتظر في وضع نماذج بديلة مستقلة تكون أكثر نجاعة ومهنية وعدلاً وتُطبق في الوقت المناسب للتصدي للسلوكيات السيئة وأن تكفل مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة في هذا الصدد. وتحرص حتى الآن جميع الأطراف الفاعلة الرئيسية في نظام العدالة الداخلية على أن تكون مسؤولة مباشرة أمام الإدارة العليا.

٣٤- ونود في إطار مساهمة جمعيات الموظفين في هذه الدورة المهمة من دورات المجلس التنفيذي، أن نحث الإدارة بشدة على إعادة النظر في النهج الذي تتبعه في عملية الإصلاح، وخاصة نموذج القوى العاملة غير الواضح، وعلى إشراك جمعيات الموظفين فيما يمكن فعله لتحسين المنظمة وتعزيزها، لا لأن ذلك التزام بموجب الدستور فحسب، وإنما لأن هذه الجمعيات شريك متعاون يتمتع بمعارف وأفكار نيرة في هذا المضمار. ولن تقوى شوكة المنظمة إلا بإقامة علاقات وطيدة وهادفة بين الموظفين والإدارة. فالموظفون مهتمون كثيراً بمستقبل منظماتنا. ونحن ننطلق إلى معرفة آراء الدول الأعضاء وأولوياتها فيما يتعلق بشواغل الموظفين.

ونشكركم جزيل الشكر.

= = =