

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- نود أن نستهل بياننا بالإعراب عن أطيح الأمنيات في العام الجديد لمديرتنا العامة، الدكتورة مارغريت تشان، ولجميع أعضاء المجلس التنفيذي. وبعد فإن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية تعتقد اعتقاداً راسخاً أن التشاور الهادف والنقاش البناء والتوصل إلى توافق في الآراء على المسائل الهامة هي أمور ستمهد الطريق أمام منظمنا للتغلب على الصعوبات الراهنة، وتحقيق أغراض الإصلاح عملياً من أجل تحسين الصحة العالمية، وتلبية طلبات الدول الأعضاء على تجديد الدور القيادي الاستراتيجي الذي تضطلع به المنظمة في ميدان الصحة العالمية. وثمة رسالة رئيسية في هذا الصدد هي أن موظفينا في حاجة إلى بيئة مواتية لأداء عملهم كي يتسنى لهم النهوض بواجباتهم ومسؤولياتهم والإسهام في أداء ولاية المنظمة وتنفيذها في مجال الصحة العالمية.

٢- ويحظى بياننا بالتأييد من ١٠ جمعيات موظفين تمثل نحو ١٠ ٠٠٠ موظف في الأمم المتحدة وتعمل بمقتضى النظام الأساسي لموظفي المنظمة ولائحة موظفي المنظمة.^١ ومن الجدير بالذكر أننا حضرنا اجتماع المجلس العالمي للموظفين والإدارة لعام ٢٠١٢، الذي استضافته منظمة الصحة للبلدان الأمريكية في واشنطن العاصمة، وشاركنا فيه بنشاط كي نناقش مع الإدارة عدة اقتراحات ستؤثر على شروط خدمة الموظفين. وعلى الرغم من أن حوارنا كان مثمراً بشأن عدد من المسائل الهامة، بما فيها إرساء مكان عمل يتسم بالاحترام وصحي فإن السن الإلزامية لترك الخدمة، وإدارة الأداء، والإطار العام للعلاقات بين الموظفين والإدارة، فإننا طرحنا أيضاً مخاوفنا الجدية بخصوص عدم وجود تشاور هادف بشأن التغييرات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين فيما يتعلق بسياسات التعيين.

٣- والتعديلات المقترحة إدخالها على سياسات التعيين في المواد ٤٢٠ و ١٠٤٠ و ١٠٥٠ من لائحة الموظفين تتضمن الإنهاء التدريجي للتعيينات المستمرة، وزيادة الشرط الخاص بمدة الأهلية للحق في عملية إعادة الانتداب من خمس سنوات إلى ١٠ سنوات من الخدمة المستمرة غير المتقطعة. وهذه التغييرات مقترحة للتطبيق على الموظفين المستقبليين وعلى عدد كبير من الموظفين الحاليين ابتداءً من شباط/فبراير ٢٠١٣، على الرغم من أن الإدارة ذكرت مراراً وتكراراً أن الموظفين الحاليين لن يتأثروا بالتغييرات المقترحة إدخالها على سياسات التعيين.

٤- ونحن نركز، حرصاً على الوقت، على بضع مسائل رئيسية. فتأثير التغييرات المقترحة على الحق في إعادة الانتداب هو أنه في حالة إلغاء الوظيفة لن يكون الموظف الذي لم يكمل ١٠ سنوات من الخدمة المستمرة غير المتقطعة له الحق في إعادة الانتداب ولا في مدة الستة شهور كموظف عند تحديد واستعراض خيارات إعادة

١ جمعية موظفي المقر الرئيسي للمنظمة؛ وجمعية موظفي المنظمة، مركز الخدمات العالمي؛ وجمعية موظفي الإقليم الأفريقي؛ وجمعية موظفي إقليم شرق المتوسط؛ وجمعية موظفي الإقليم الأوروبي؛ وجمعية موظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية؛ وجمعية موظفي إقليم جنوب شرق آسيا؛ وجمعية موظفي إقليم غرب المحيط الهادئ؛ وجمعية موظفي أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز؛ وجمعية موظفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان.

الانتداب. ويعني ذلك إمكانية إنهاء أي عقد لموظف خدم لمدة طويلة (تصل إلى تسع سنوات و ١١ شهراً) بإرسال إخطار له قبل ترك الخدمة بثلاثة شهور فقط. ونحن، بصفتنا موظفين مدنيين دوليين، ليس لدينا أي تأمين مؤسسي أو وطني ضد البطالة ولا أي مخطط ضمان اجتماعي آخر يوفر لنا تغطية مالية في الفترة التي تفصل بين ترك العمل والالتحاق بوظيفة أخرى. ومن شأن عدم وجود شبكة للضمان المالي أن يضع الموظفين تحت ضغط شديد، وخصوصاً الموظفين الذين يغادرون مركز عملهم بسرعة ويضطرون إلى سحب أبنائهم من المدارس في منتصف السنة الدراسية، بينما يُهرعون من أجل العثور على وظائف ومدارس جديدة، وغالباً ما يكون ذلك في بلد آخر. وهذا الوضع ليس وضعاً نظرياً فنحن شهدنا هذه الحقيقة المؤسفة والصعبة تتكرر كثيراً أثناء عملية خفض عدد الموظفين التي تمت في المقر الرئيسي، ولحقت آثارها بالموظفين الذين ليس لهم الحق في إعادة الانتداب.

٥- إن جمعيات الموظفين تعارض إطالة مدة الأهلية لإعادة الانتداب من خمس سنوات إلى ١٠ سنوات: فمن شأن هذا الإجراء الإصلاحي أن يتسبب في تدهور الحماية الاجتماعية المحدودة الموجودة الآن، ولا يفهم الموظفون لماذا أو كيف ستؤدي إطالة مدة الأهلية المشتركة لإعادة الانتداب من خمس سنوات إلى ١٠ سنوات إلى التقدم نحو تحقيق هدف "تعزيز كفاءة القوى العاملة وفعاليتها ومرونتها". فالتغيير المقترح قد يؤثر سلباً على خدمة الموظفين الذين عملوا أكثر من ١٠ سنوات أيضاً: ويعني الموظفين الذين التحقوا بالعمل في المنظمة بتعيين مؤقت وظلوا يعملون بهذه الصفة عدة سنوات قبل أن يتم تعيينهم بعقد محدد المدة. وقد طلبت جمعيات الموظفين إجراء تحليل للتكاليف والفوائد يبين كيف يمكن أن يصب التغيير المقترح في مصلحة المنظمة، وبما يتسق مع واجبها الخاص برعاية موظفيها، وذلك نظراً لأن الاقتراح يبدو أيضاً غير متسق مع عملية إصلاح العقود المقترحة داخل نظام الأمم المتحدة الموحد ومعايير العمل الدولية، وكذلك القواعد التنظيمية الأخرى، مثل التنقل والتناوب، واجتذاب واستبقاء أفضل الموظفين تأهيلاً، من جميع أنحاء العالم، وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في القوى العاملة والحفاظ عليه.

٦- وترى جمعيات الموظفين أن من الضروري وضع نموذج للتزود بالموظفين يجسد احتياجات المنظمة ومصالحها في الأمد القصير والمتوسط والطويل، وبتيح الإدارة الاستراتيجية للقوى العاملة. ونحن نواصل التشديد على قيمة الفصل الواضح بين الوظائف وعقود الموظفين، وكذلك الفصل بين المناصب القصيرة المدة والطويلة المدة. فمن الضروري أن تتطور الوظائف ومهامها استجابة للأولويات الصحية العالمية والفقرية ومن حق الموظفين أن تكون لهم طموحات مشروعة في الصعود الوظيفي، وينبغي أن يُتوقع منهم التحرك عبر الوظائف حسب التغيير في الأولويات، مع الحفاظ في الوقت نفسه على استقلاليتهم. ويجب أن يكون نموذج القوى العاملة متوائماً مع القيم الأساسية للمنظمة ومجسداً لها، بما في ذلك الانتماء والنزاهة. وتلك هي رؤيتنا لمرونة القوى العاملة ونأمل أن تتاح الفرص في المستقبل القريب لاستئناف المناقشات بشأن نموذج القوى العاملة في المنظمة.

٧- وتعرب جمعيات الموظفين عن قلقها لأن الاقتراحات تركز بشدة على خفض تكاليف الملاك الوظيفي دون إيلاء الاعتبار الملائم للآثار المترتبة بالنسبة إلى اجتذاب واستبقاء أفضل المواهب عالمياً، وتوفير الحد الأدنى من الحماية للموظفين. وطلبت جمعيات الموظفين تزويدنا بتوضيحات وتحليل مقارن لفوائد وتكاليف التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين في اجتماع المجلس العالمي للعلاقات بين الموظفين والإدارة الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، وذلك لمساعدتنا على فهم الآثار المترتبة بالنسبة إلى المنظمة. وفي إطار عملية التشاور الهادف المنصوص عليها في المادة ٩٢٠ من لائحة الموظفين تشير جمعيات الموظفين إلى أن المعلومات الإضافية التي قُدمت إلينا عقب الاجتماع افتقرت إلى المبررات المسندة بالبيانات أو إلى السيناريوهات البديلة. ونحن نعلم أن الدول الأعضاء والإدارات العمومية ودوائر الأعمال التجارية، سواء بسواء، تتطلب هذه المعلومات الأساسية البالغة الأهمية لتتوبر القرارات المتخذة وتبريرها.

٨- وحرصاً على الوقت نعطي مثالاً واحداً هو أن جمعيات الموظفين طلبت إجراء تحليل خاص بالجنسين للتحويل المقترح إلى شرط العشر سنوات المستمرة وغير المتقطعة للأهلية لإعادة الانتداب، والأثر المتوقع أن يترتب على ذلك بالنسبة إلى القوى العاملة في المنظمة. وتعتقد جمعيات الموظفين أن هذا الاقتراح في حاجة إلى مراجعة جدية بالنظر إلى إمكانية حدوث آثار سلبية كبيرة بالنسبة إلى المرأة في المنظمة، ونظراً لأن المرأة لاتزال أقرب من الرجل إلى التقطع في حياتها الوظيفية لأسباب أسرية. ولم يقدم لنا أي تحليل من إدارة المنظمة يثبت مخاوفنا أو يعالجها. ونظراً لالتزامات منظمة الصحة العالمية بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن الجنسين من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٩ في وظائف الفئة المهنية (الفنية) من رتبة م٤ (ف٤) فصاعداً، فإن هذا التحليل يكتسي أهمية أكبر أيضاً. ونلاحظ أن التقرير السنوي المقدم عن الموارد البشرية إلى المجلس التنفيذي (الوثيقة مت ٣٨/١٣٢) ذكر حدوث انخفاض في عام ٢٠١٢ في المشاركة العامة للمرأة في القوى العاملة في المنظمة، ويُعد ذلك أول تراجع يُرصد في هذا الاتجاه على مدى العقد الماضي.

٩- ونحن ندرك جميعاً الخفض الذي تم مؤخراً في عدد الموظفين وفي النفقات، كما هو موثق في التقرير السنوي عن الموارد البشرية (الوثيقة مت ٣٨/١٣٢). ونشعر أن هناك ثلاث نقاط رئيسية للبيانات تتطلب اهتمامكم، ألا وهي:

(أ) سجلت المنظمة انخفاضاً في تكاليفها المرتبطة بكشوف المرتبات تناهز قيمته ٧ ملايين دولار أمريكي في الشهر منذ آذار/ مارس ٢٠١٢، أي تحقيق وفورات إجمالية بنسبة ٨,٥٪. وفيما يتعلق بالفترة ٢٠١١-٢٠١٢ من المتوقع أن يتم التوفيق بين تكاليف الموظفين وبين الموارد المالية المتاحة حسب التنبؤات (الفقرة ٦).

(ب) سجل إجمالاً انخفاض في عدد موظفي المنظمة قدره ٩٣٧ موظفاً من الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة أو عقود مؤقتة خلال هذه الفترة، أي انخفاض قدره ١١,٣٪ على مستوى كل المكاتب الرئيسية (الفقرة ٥).

(ج) وفقاً للإسقاطات الحالية يتوقع تقاعد ٩٨١ موظفاً (١٥٪ من مجموع القوى العاملة) خلال السنوات الخمس القادمة (٢٠٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا). ويتوقع تقاعد عدد من الموظفين يساوي ٢١٠٢ (٣٢٪ من مجموع القوى العاملة) خلال السنوات العشر القادمة (٤١,٦٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا) (الفقرة ٥٥).

١٠- ومع أنه أُجريت نقاشات كثيرة حول ضرورة موازنة التكاليف مع الإيرادات - وهو مبدأ بمقدورنا أن نؤيده جميعاً - فإننا نرى أن ثمة قصور في الاهتمام المولى لمختلف التبعات التي تخلفها هذه التخفيضات في الوظائف على المنظمة وقياداتنا في مجال الصحة العالمية، سواء في الوقت الحاضر أم في الأجل المتوسط. ويخامر جمعيات الموظفين شعور قوي بأنه ليس من السابق لأوانه أن نبدأ النقاش والتخطيط رداً على مغادرة العدد الهائل من الموظفين المعروفين من ذوي الخبرة في الوقت الحالي. ونود أن نوصي بأن تُدرج تلك المناقشة في إطار رؤية أولويات المنظمة وأنشطتها في الأجل المتوسط أو الطويل بغية تحسين الصحة العالمية، وأن نتولى وضع نموذج للقوى العاملة يتوافق مع تلك الرؤية، فضلاً عن التنبؤ والتخطيط لما يترتب على ذلك من آثار أخرى، من قبيل الالتزامات اللاحقة لانتهاء الخدمة، ومنها التأمين الصحي للموظفين المتقاعدين. ومع أن عدد الموظفين أخذ في الانحسار فإن توقعات المنظمة آخذة في التزايد ليس إلا. وهناك زيادة متوقعة في الأنشطة في الميزانية البرمجية المقترحة للثلاثية ٢٠١٤-٢٠١٥، وخاصة فيما يتعلق بدعمنا لبلوغ أهم الأهداف والمواعيد النهائية الصحية على الصعيد الدولي، والإبلاغ عن تلك الأهداف والمواعيد.

١١- ولئن كنا ندرك صعوبة وضع المنظمة المالي في الوقت الراهن، ولاسيما في المقر الرئيسي وبعض المكاتب الإقليمية، فإننا نرى أن التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين وشروط الخدمة ينبغي أن تستند إلى تحليل سليم - سيناريوهات مبيّنة بالتفصيل كما ينبغي مقترنة بعمليات حسابية أساسية للفوائد المتوقع جنيهاً من مختلف القرارات، جنباً إلى جنب مع الالتزام بالمساءلة والتقيّد بمعايير العمل الدولية الأساسية، وحماية استقلالية الخدمة المدنية الدولية ونزاهتها، وهي أمور نرى أنها تمثل الشروط الأساسية لإجراء حوار هادف ومستنير بين الموظفين والمنظمة والدول الأعضاء.

١٢- وترى جمعيات الموظفين أنه يمكن إنجاز المزيد من العمل لتعزيز الاستفادة من الإطار الحالي للنظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين تعزيزاً لمرونة القوى العاملة. وقد أطلعنا أثناء انعقاد المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة على أمثلة عن إدخال تحسينات على العمليات - مثل وضع قوائم بأسماء بعض الوظائف والأدوار التي قلّلت بدورها من أوقات التعيين بشكل كبير. ونرى أن الخروج بابتكارات عملية أخرى جنباً إلى جنب مع تحقيق مراقبة إدارية فعالة يمكن أن يمضيا قدماً في بلوغ هدف المنظمة المتمثل في زيادة مرونة القوى العاملة. وبساورنا القلق إزاء التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين التي ترمي في الظاهر إلى تمكين المزيد من المرونة، ولكنها تنطوي عوضاً عن ذلك على إمكانية زيادة تكاليف المعاملات المرتبطة بإعادة إبرام العقود على نحو متواتر، وهي تكاليف لا يُستهان بها ويمكنها أن تسفر دونما داع عن تحويل وجهة الموارد بعيداً عن الجوانب التقنية والبرمجية لأعمال المنظمة، وتقضي إلى زيادة التكاليف الإدارية.

١٣- ونظراً لضيق الوقت (أربعة أيام قبل انعقاد المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة) المتاح للتشاور من أجل مناقشة الوثيقة الأساسية لسياسة التعيين بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين وشروط الخدمة، وفي ظل غياب المعلومات الأساسية وعدم وجود أي تحليل لجدوى التكلفة، فقد أبلغنا الإدارة بأن إجراء مشاوره مجددة على النحو المبين في المادة ٩٢٠ من لائحة موظفين هو أمر تعدّر تحقيقه. وقد أعرينا في إطار مراعاتنا لذلك عن استعدادنا لمواصلة المناقشات مع الإدارة بهدف إيجاد حلول مبتكرة ومستدامة تصون أمن الموظفين الاجتماعي وتمكّن منظمتنا من توظيف الأشخاص الملائمين في الوقت المناسب للنهوض بهذه المهمة المكلفين نحن بالقيام بها. ونرى أنه لا يمكن للقوى العاملة أن تحقق مرونة فعلية إلا بتخطيط الموارد البشرية بوضوح واستراتيجية لأجل طويل وتأمين حماية كافية في سياق الضمان الاجتماعي.

١٤- وبعد وضع هذا الأمر في الحسبان، قدّمنا مقترحاً أولياً بشأن إنشاء صندوق حماية معني بشؤون إعادة النشر والبطالة سيكون بمثابة آلية تأمين لشؤون البطالة تُموّل تمويلًا مشتركاً من الموظفين والمنظمة على غرار صندوق التأمين الصحي للموظفين والصناديق الكثيرة المماثلة الموجودة في القطاع الخاص. وكان من دواعي سرورنا أن يعرب ممثلو الإدارة عن دعمهم لإجراء مزيد من المشاورات مع جمعيات الموظفين المعنية في جميع أنحاء المنظمة. كما وجهنا دعوة لبذل المزيد من الجهود الرامية إلى تقليل التكاليف غير المتعلقة بالموظفين، واستعراض النهج المتبعة في إدارة التزامات المنظمة في المستقبل، وتحليل مردودية الخيارات المختلفة قيد البحث. على أننا نعرب عن أسفنا لأن الإدارة اتخذت قراراً بشأن المضي قدماً في التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين من دون أن تنظر بجديّة في المقترحات المقدمة من جمعيات الموظفين.

١٥- وتواصل جمعيات الموظفين إبراز الحاجة إلى تحسين البيئة المواتية التي يعمل فيها الموظفون، ومن أمثلتها ضرورة إصلاح نظام العدل الداخلي. ويجب أن تؤمن المنظمات الدولية نظاماً لإقامة العدل الداخلي - يشمل جوانب المقبولية والتحقيق والاستعراض والقرارات والتعويض - ويكون نظاماً يمتثل لمبادئ الأمم المتحدة ومعاييرها وتطلعاتها. ويعني ذلك، من بين معايير أخرى، أن نظام إقامة العدل يجب أن يثبت "استقلالته وشفافيته وفعالته وكفاءته وإنصافه" (انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٣/٥٩). ونواصل دعوتنا إلى استعراض

آلياتنا الخاصة بإقامة العدل الداخلي، وخصوصاً فيما يتعلق بإساءة السلوك، وذلك بغية تعزيز الاستقلالية والإجراءات القانونية الواجبة وحسن توقيت الحصائل، وضمان معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة بغض النظر عن مركزهم أو موقعهم.

١٦- ونود أن نؤكد مجدداً أن الموظفين يؤيدون هدف تحسين فعالية المنظمة وقدرتها على تحسين صحة الناس في عموم أرجاء العالم، وهي رؤية توحد كلمة الموظفين والإدارة والدول الأعضاء. ويحدونا الأمل أن يُدقق في دراسة واستعراض القرارات الحاسمة الأهمية التي عُرضت عليكم هذا الأسبوع بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين، ولاسيما فيما يخص سياسات التعيين. وفي حال توصلتم عقب مداولاتكم إلى استنتاج يقضي بضرورة تقديم مزيد من المعلومات، فإننا نطلب من حضراتكم بفائق الاحترام أن تتظروا في تأجيل أي إقرار للخيارات حتى يحين موعد الاجتماع القادم للمجلس التنفيذي في أيار/ مايو ٢٠١٣. ومن شأن هذا التأجيل أن يتيح أمامنا فرصة للحصول على مزيد من المعلومات والتحليلات المتعلقة بالآثار المترتبة على المقترحات، والانخراط في مناقشات مسندة ببيانات مستنيرة بين الإدارة وجمعيات الموظفين كافة. وبالنظر إلى الآثار التي يُحتمل أن تخلفها المقترحات على مستقبل المنظمة وأصولها الأساسية - موظفيها - فنرى أن إجراء مزيد من المشاورات سيكون أمراً حكيماً ومفيداً على حد سواء.

١٧- وختاماً نشكركم على الفرصة التي أتحتموها لنا للتحدث إليكم اليوم وإقامة حوار معكم، فالعلاقات الفعالة والمحترمة والهادفة بين الموظفين والإدارة هي من الشروط اللازمة لتهيئة بيئة عمل مواتية وتوثيق عرى المنظمة. ويهتم الموظفون بمستقبل المنظمة اهتماماً كبيراً ويشعرون بالتزام رصين إزاء تأمين مستقبلها. ونحن نتطلع إلى الاستماع إلى آرائكم وأولوياتكم وآراء الدول الأعضاء لدينا وأولوياتها، وإلى فهم تلك الآراء والأولويات، لأنها ترتبط بشواغل الموظفين التي شاطرناكم إياها اليوم.

ولكم جزيل الشكر.

= = =