



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، أعضاء المجلس التنفيذي الموقرون، الدكتورة تشان، المندوبون والزملاء،

١- نفتتح بياننا بالنقدم بأطيب التمنيات للمديرة العامة، الدكتورة تشان، ولأعضاء المجلس التنفيذي كافة. وتعرب جمعيات الموظفين العشر التي تمثل العاملين في الأمم المتحدة، وفقاً للنظام الأساسي لمنظمة الصحة العالمية وللائحة موظفيها،^١ عن تقديرها للفرصة الممنوحة لها كي تلقي كلمتها أمام المجلس التنفيذي. إننا نعمل عن كثب مع المديرية العامة من أجل تعزيز المنظمة كي تفي بولايتها بصفتها المنظمة الرئيسية في مجال الصحة العالمية. كما نعرب عن تقديرنا لهذا الحوار الهام مع الدول الأعضاء.

٢- وقد تابعنا عن كثب المناقشة التي دارت بشأن برنامج العمل العام الثاني عشر، الذي سلط الضوء فيه على عدة أولويات، والذي التزم الموظفون بمساعدة المنظمة على تنفيذه. ولاحظنا التركيز على أولويات القيادة الاستراتيجية الست التي تمنح التركيز لأعمال المنظمة والأمانة والموظفين وتوجهها، كما لاحظنا أن جزءاً من إصلاح المنظمة يركز على مواءمة عملية تصريف الشؤون وتعزيز اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتبسيط عمليتي إعداد التقارير والتواصل، وهي أمور يُمكن أن تؤدي معاً إلى تحسين المساءلة والفاعلية. ويتمشى إنعاش العملية الإدارية والهياكل التنظيمية مع آراء الموظفين والتزامنا الراسخ بالوصول بالمنظمة إلى المزيد من الفعالية والقدرة والاستجابة والموضوعية والشفافية والقابلية للمساءلة.

٣- إلا أن الموظفين منشغلين بسبب تراجع الروح المعنوية وانخفاض القدرة على تنفيذ الأولويات. وفي دراسة استقصائية أجرتها الإدارة في عام ٢٠١٣، أفادت نسبة ٤٠٪ من الموظفين بعدم ثقتها في المنظمة وفي عملها. وترى عدة وحدات تقنية أنها أقل قدرة على استبقاء القادة البارزين في مجال الصحة واجتذابهم. ويكد المديرون من أجل استدامة ولاء واستقلال الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة والذين يلتزمون بالأمن الوظيفي حيثما وجدوه. وتتسرب الذاكرة المؤسسية باستمرار من المنظمة. ويعرقل انعدام الاستقرار المتنامي هذا القدرات والأداء على جميع المستويات. ونرى أن هذا الوضع يستلزم اهتماماً عاجلاً من الدول الأعضاء.

١ جمعيات موظفي كل من المقر الرئيسي، والإقليم الأفريقي، وإقليم جنوب شرق آسيا، والإقليم الأوروبي، وإقليم شرق المتوسط، وإقليم غرب المحيط الهادئ، ومركز الخدمات العالمي (كوالا لامبور)، وجمعيات موظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان.

٤- وتتوقع الحكومات هي وأصحاب المصلحة الكثير من المنظمة، شأنها في ذلك شأن موظفي المنظمة. وفي الدراسة الاستقصائية المذكورة أعلاه التي شملت ٣٥٠٠ شخص، أكدت نسبة ٨٠٪ من المستجيبين من خارج المنظمة و ٩٤٪ من موظفي المنظمة أهمية المنظمة ودورها الريادي في تحسين صحة الناس. وعموماً وصفت نسبة ٩٠٪ من المستجيبين المنظمة على أنها "أنجع منظمة تؤثر في الصحة"، ورأت نسبة ٩٠٪ أيضاً أن معلومات المنظمة موثوقة. ونحن إنما نريد أن نعزز نقاط القوة هذه والهدف هو تحقيق المزيد من التحسين. وبأخذ الموظفين على محمل الجد أن نسبة ٢٤٪ من المستجيبين الخارجيين أعربت عن عدم ثقها في المنظمة وفي عملها، وأن نسبة ٢١٪ - أي نسبة تتجاوز ١ من كل ٥ - تشعر بأن المنظمة تفتقر في الوقت الراهن إلى القدرة على اتخاذ التدابير الضرورية للعمل باستقلال عن التأثير غير المشروع لدوائر الصناعة. ونرى أن من الضروري أن تتخذ إدارة المنظمة، بالتشاور مع أعضاء أجهزتنا الرئاسية، الإجراءات الكفيلة بضمان تغيير لائحة الموظفين بما يعزز إرساء بيئة تمكينية لتحقيق الامتياز والتكامل.

٥- ومع ذلك فإننا نلاحظ أيضاً أن الإبقاء على الظروف التنافسية للخدمة بالنسبة إلى الموظفين إنما يتوكل مع ضمان منظمة قوية ومستدامة. ويساورنا القلق إزاء التغييرات الأخيرة في لائحة الموظفين والإصلاحات المقترحة التي تهدد قدرتنا على اجتذاب أفضل الأشخاص من شتى أرجاء العالم واستبقائهم، كما يساورنا القلق لأن هذه التغييرات اقترحت دون بيانات على إمكانية تحقيقها وفورات أو أية فوائد أخرى محتملة للمنظمة. وقد قوّضت أحدث تغييرات مقترحة لسياسة رصيد الإجازات المتجمع الروح المعنوية في جميع مكاتب المنظمة الرئيسية. فساد ما يناظر مدة تصل إلى ٦٠ يوماً من رصيد الإجازات المتجمع عند انتهاء الخدمة أمر مهم على وجه الخصوص بالنسبة إلى من يتوقعون التقاعد، وذلك نظراً للفترة الزمنية المعروفة جيداً التي تنقضي بين انتهاء الخدمة في المنظمة وسداد المعاش التقاعدي. وإننا متأكدون من أن هذا التدهور لم يكن ضمن الحصائل المرتقبة من إصلاح المنظمة.

٦- وفي شباط/ فبراير ٢٠١٣، دخل عدد من التغييرات في لائحة الموظفين حيز النفاذ لدعم ما يدعى "نموذج القوى العاملة المرنة في المنظمة". ومن أبرز هذه التغييرات زيادة زمن الخدمة اللازم لكي يحق للموظفين المشاركة في عملية إعادة الانتداب ووقف التعيينات المستمرة. وتجري هذه التغييرات في سياق انخفاض سريع في عدد القوى العاملة في المنظمة، وهي لا تتماشى على ما يبدو مع الأولويات والولايات التي أعربت عنها الدول الأعضاء أثناء الدورة الثانية والثلاثين للمجلس التنفيذي وفي المناقشات التي دارت أثناء الدورة السادسة والستين لجمعية الصحة العالمية عندما وضعنا بياننا في صيغته النهائية. وفي الواقع، فإن أولويات قيادة المنظمة والبرامج المعنية المتوقع أن تدعم هذه الأولويات هي التي شهدت، وستشهد، إلغاء الوظائف، والتي لا يوجد لها تمويل مضمون.

٧- وعلى الرغم من إيمان الموظفين بقيمة المرونة كمبدأ، فإننا نرى أن التغييرات الأخيرة وتلك المقترحة هدامة للمنظمة. فبدلاً من الاستثمار في مهارات الموظفين وتحسين نظم إدارة الأداء والمساعدة، تحدّ هذه التغييرات من قدرة المنظمة على إتاحة مسارات وظيفية للموظفين المقبلين أو الموظفين العاملين - وهي مسألة مهمة للغاية بالنسبة لمحاولة جذب أفضل الأشخاص واستبقائهم، ناهيك عن تطوير نظام مجدٍ لتتقل الموظفين. ولقد خسرت المنظمة عدداً من الموظفين المحنكين الذي عملوا بها لفترات طويلة في السنوات الأخيرة، ومن المتوقع خسارة نسبة هائلة من القوى العاملة بسبب التقاعد في المستقبل غير البعيد (من المتوقع تقاعد ٩٨٣ موظفاً خلال السنوات الخمس المقبلة و ٢١١٤ موظفاً خلال السنوات العشر المقبلة). وفي حين يمكن أن تكون هذه فرصة لكي تجدد المنظمة قواها العاملة وتحدد مواهب جديدة، نرى أيضاً تزايد الاعتماد على ما يدعى "عقود غير الموظفين" التي قد يكون لها أثر معاكس. وهناك أكثر من ٥٥٠٠ فرد يعملون بهذه العقود، بحسب ما جاء في وثائق الإدارة بالنسبة للمنظمة برمتها؛ وهؤلاء العاملون علاقتهم بالمنظمة والتزامهم تجاهها

محدودة، كما أنهم يكلفون المنظمة زهاء ٣٠٠ مليون دولار أمريكي في كل ثنائية - أي أكثر من ١٥٪ من إجمالي نفقات المنظمة.

٨- ومنذ آخر بيان لنا أمام المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، واصلت جمعيات موظفي المنظمة جهودها في سبيل إقامة حوار وتعاون مثمرين مع الإدارة. وبيسرنا أن نُعلن أنه تم الاتفاق في شباط/فبراير ٢٠١٣، من خلال مناقشة جرت مع المديرية العامة، على ثلاثة مجالات مشتركة ذات أولوية للعمل في هذه السنة. وهذه المجالات تشمل وضع خيارات لإصلاح العدالة الداخلية واستحداث نظام للتأمين ضد البطالة وتحسين تقييم الأداء من أجل ضمان إخضاع الإدارة للمساءلة. وفيما يلي لمحة عن الوضع في كل من هذه المجالات.

٩- فبالنسبة لإصلاح العدالة الداخلية، وقرنا ببيانات وأعرينا عن قلقنا، من خلال بياناتنا إلى المجلس التنفيذي على مدى عدة سنوات مضت، من أن نظام العدالة الداخلية لا يفي بمعايير الأمم المتحدة، ولا سيما من حيث كونه "مستقلاً ومهنيًا وشفافاً وفعالاً وكفؤاً وحسن التوقيت ومنصفاً" (انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٣/٥٩). ولاحظنا أيضاً أن الزمن المعياري للفصل في قضية ما هو ثلاثة أشهر. ومع ذلك، فحتى مع الموارد التي أُضيفت في عام ٢٠١٢، يتعين على الموظفين الانتظار حالياً لمدة تصل إلى ثلاث سنوات للحصول على قرار من مجلس الطعون في المقر الرئيسي للمنظمة؛ وأما الطعن من المستوى الثاني أمام المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية فيمكن أن يستغرق مدة تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات أخرى. وبالنسبة للإنصاف، أعرب موظفو المنظمة عن قلقهم من أن الضحايا يعانون من انتقام فوري، وأن من يستأسدون عليهم ومن يقومون بمضايقتهم محميون بسبب طول الإجراءات أو ارتفاع رتبته. وعلاوة على ذلك، أعرب الموظفون الإقليميون عن الحاجة إلى حكم يسمح لهم بأن يكونوا ممثلين مباشرة في مجلس الطعون في المقر الرئيسي وفي العمليات التي تُسهم في طعون المستوى الثاني في المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويتعين للعمليات التي تجري داخل المنظمة وفي المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية، باعتبارها من الأجهزة التابعة لمنظمات دولية، أن تلتزم بالمعايير المطلوبة من سلطة قضائية مستقلة وفقاً لمعايير الأمم المتحدة والقانون الدولي التقليدي والمبادئ العامة للقانون الدولي، بما في ذلك الاستقلال والنزاهة والحق في جلسات استماع علنية وإتاحة إمكانية مراجعة القرارات. وفي إطار جهود يتصدرها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، تدعم جمعيات موظفي المنظمة جمع البيانات وعقد نقاش بشأن خيارات إصلاح العدالة الداخلية. وقد اقترحنا عقد اجتماع في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ للنظر في خيارات إصلاح العدالة الداخلية التي تفي بمعايير الأمم المتحدة؛ وسوف نتصدى أيضاً للطريقة التي يُمكن بها للمنظمة أن تدعّم الآليات الداخلية غير الرسمية من أجل دعم الوقاية والإجراءات المبكرة. وبيسرنا أن نُعلن أن المديرية العامة التزمت بدعم مزيد من العمل في هذا المجال وأن الإدارة مهتمة بتنفيذ إصلاح نظام العدالة الداخلية خلال الثنائية المقبلة.

١٠- وإذا التفتنا إلى الأولوية الثانية، فسندج أن نظام إدارة الأداء في المنظمة كثيراً ما استُخدم حتى الآن باعتباره "خارطة طريق وحيد الاتجاه"، وأنه يُستخدم كأداة لعقاب الموظفين وليس كأداة بناءة للحوار وتنمية قدرات الموظفين كما كان ينبغي له أن يكون. وتدعم جمعيات موظفي المنظمة العمل الجاري حالياً بشأن استعراض نظام إدارة وتطوير الأداء وتدعو إلى الأخذ بنظام شامل وعادل لإدارة الأداء من جميع الزوايا. وينبغي أن يرتبط ذلك على نحو شامل بأهداف الأفرقة واستعراض الأداء التنظيمي الكلي، وأن يُدعم بتقييم دوري ومستقل لإدارات المنظمة وبرامجها وفقاً لبرنامج العمل العام للمنظمة.

١١- وأخيراً، فاستناداً إلى البيانات العالمية، نرى أن خطر فقد الوظيفة يؤثر سلباً على معنويات الموظفين وإحساسهم بالأمن في أي مكان عمل ويوجد اضطرابات غير ضرورية في العلاقات بين الموظفين والإدارة. بيد أن

الآثار المحتملة تكون أقوى بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الدولية، لأنهم عادة لا يتمتعون بالحماية التي توفرها آلياتهم الوطنية للضمان الاجتماعي. وهذه حقيقة لا يُمكن إغفالها، وقد وصفنا آثارها في بيانات سابقة إلى المجلس التنفيذي. فماذا فعلنا إذن في هذا الصدد؟ لقد استهلّت عدة جمعيات للموظفين مناقشات مع الإدارة بشأن إمكانية وضع نظام ممكن للحماية من البطالة. ونحن نتطلع إلى فرص المضي قدماً في حوارنا وإلى وضع خيارات ممكنة خلال الفترة التي ستنتهي بعقد المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠١٣.

١٢- وختاماً، نشكركم على الفرصة التي أُتيحت لنا لكي نلقي كلمة أمام المجلس التنفيذي اليوم. فالعلاقات الفعالة والمتسمة بالاحترام والهادفة بين الموظفين والإدارة هي من شروط إيجاد بيئة تمكينية ومنظمة قوية. ولمزيد من الشفافية، نوصي بأن يتضمن تقرير الموارد البشرية المقبل فرعاً عن العلاقات بين الموظفين والإدارة التي يُمكن أن توفر نظرة متبصرة وتقيس معنويات الموظفين ومدى جودة هذه العلاقات. وكما أكدنا في مناسبات سابقة، فإن الموظفين يهتمون اهتماماً عميقاً بمستقبل المنظمة ويؤمنون به بشدة. ولدينا اعتقاد راسخ بأن مسارنا الحالي نحو الإصلاح فيما يتعلق بالنظام الأساسي للموظفين وشروط الخدمة هو مسار هدام، وأنه سيؤدي إلى آثار غير مرغوبة وربما بعيدة المدى لوضع المنظمة في مجال الصحة العالمية. وتدعو جمعيات موظفي المنظمة قيادة المنظمة والمجلس التنفيذي إلى النظر في إجراء تقييم مشترك ومتعمق في منتصف المدة لأثر إصلاح المنظمة ونموذج قواها العاملة عبر كافة مستويات المنظمة.

١٣- ونحن نتطلع إلى مواصلة التزامنا وحوارنا في سبيل تقوية المنظمة بحيث تتمكن من الوفاء بالتوقعات العالية للدول الأعضاء وتوفير الصحة للناس حول العالم.

شكراً جزيلاً.

= = =