

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

سيدتي الرئيسة، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، الدكتورة تشان، المندوبون والزملاء.

١- تود جمعيات الموظفين العشر التي تشارك في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة التابع لمنظمة الصحة العالمية (المنظمة) أن تعرب عن تقديرها ودعمها للمديرة العامة، الدكتورة مارغريت تشان، في جهودها الرامية إلى قيادة المنظمة وإصلاحها. ونحن أيضاً جدد سعاداً بالفرصة التي أُتيحت أمامنا لكي نعرض على المجلس التنفيذي وجهة نظرنا بشأن الفرص المتاحة لنا والتحديات الماثلة أمامنا حالياً، ونقدم أحدث المعلومات عن التقدم المحرز بشأن ما حدّدناه من أولويات في دورات سابقة.

٢- وتشارك جمعية الموظفين الإدارة في معالجة الكثير من جوانب إصلاح المنظمة. ونحن واثقون من أن هذا الإصلاح سيساعد المنظمة على تحقيق كامل إمكاناتها من خلال إعداد قوى عاملة متفانية وعالية الأداء ومهيأة لبلوغ هذا الغرض وبمقدورها أن تتكيف مع التحديات الناشئة التي تواجهها البلدان. ونلاحظ في هذه العملية أن زيادة توقعات الدول الأعضاء والشركاء تقضي أيضاً إلى زيادة الطلب على الموظفين. ومع أننا ملتزمون بإنجاح الإصلاح فإننا نناشد أيضاً أجهزتنا الرئاسية أن تدعمنا في رفع مستويات الكفاءة وتذليل العقبات التي تعترض سبيلنا. ومن غير الواقعي تحديداً أن نتوقع إدخال مزيد من التحسينات الصحية في ظل محدودية الموارد البشرية والمالية المطردة الزيادة.

٣- وينطوي إحداث تأثير أكبر في هذا الصدد على تحسين جاهزية الموظفين، ومن العناصر الهامة لتحسين أداء المنظمة ككل الاستثمار في تنمية قدرات الموظفين المهنية في جميع الفئات ومراكز العمل. ويلزم تحسين إدارة فرادى المهن وإتاحة الفرص اللازمة. ويلزمنا أيضاً نظام لإدارة الأداء يتيح المجال أمام الاعتراف بالإنجازات الشخصية والجماعية. فاعتراف الموظفين بهذا التقدم المحرز في مستويات أدائنا وما نحققه من نتائج جماعياً مسؤولية مشتركة بيننا وبين الإدارة. وبإمكاننا من خلال حوارنا في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة وفي محافل أخرى أن نرى فرصاً متاحة لإدخال التحسينات. وعلينا أن نكون واقعيين بشأن العمل الشاق المائل أمامنا، إذ سيلزم في هذا المضمون إنجاز الكثير لتعزيز الممارسات الإدارية المتبعة حالياً، من قبيل إدارة الأداء، التي يمكن عند إساءة استخدامها أن تلحق الضرر بسمعة المنظمة وتنبط معنويات الموظفين. لذا نلتمس دعمكم لإحداث هذا التغيير في إرساء ثقافة تنظيمية يُعترف فيها بالأفكار والممارسات الجيدة ويتسنى الإسراع في ترجمتها إلى تقدم ملموس.

٤- وينبغي في هذا السياق أن يصبح استبقاء مواهب العمل وإنشاء المسارات المهنية أمراً حتمياً على كل المستويات داخل نطاق القوى العاملة، بما في ذلك المساعدون وموظفو الدعم الآخرون والموظفون المهنيون المحليون وأولئك المهنيون الدوليون. ويلزمنا أن نوظف ما يلزم من استثمارات لاجتذاب طاقات الشباب الواعدة وإتاحة الفرص أمامهم لكي ينموا مهاراتهم داخل المنظمة أو في منظومة الأمم المتحدة. وستقضي هذه الجهود إلى

أن يمتلك المدير العام قوة عاملة تتمتع بالموثوقية والكفاءة وتدرّك ما لدينا من أبعاد متعددة وتمضي قدماً بذاكرة مؤسسية.

٥- أما الدعامة الثانية لإصلاح المنظمة فهي **تنقل الموظفين** الذي يعدّ مسألة هامة تستدعي إمعان النظر فيها. وسيلزم أن تأخذ هذه المبادرة في حسابها أوضاع الموظفين المهنية والشخصية تعزيزاً لمصالح المنظمة بالكامل. وعند إدارة تنقل الموظفين بشكل سليم فإننا نراه بمثابة طريق المضي قدماً في توطيد أواصر تماسك المنظمة وإضفاء طابع العالمية الفعلي عليها. كما أن لهذا التنقل القدرة على إتاحة مزيد من الفرص أمام عمليات التنقل الوظيفي الأفقي ونمو القدرات المهنية، وخاصة إذا طُبّق التناوب على طائفة واسعة من الوظائف لا على وظائف المهنيين الدوليين فحسب.

٦- ومع ذلك يجب علينا أن نستعرض جميع الوظائف ونحدّد الفئات الوظيفية التي يمكن أن يُبحث فيها موضوع تنقل الموظفين أو تناوبهم. وسينطوي تحديد هذا النظام وإدارته على تدقيق في الإعداد بتعاون وثيق العرى بين الإدارة وممثلي الموظفين. وتحتاج المنظمة، بوصفها وكالة متخصصة، إلى مستوى عالٍ من الخبرة التقنية فيما يخص العديد من وظائفها، لذا لا يُستغنى عن تحديد الوظائف التي يمكن تبادل الموظفين فيها بفعالية، فضلاً عن تلك التي تتطلب مهارات خاصة لصون مصداقية البرامج الخاصة بها.

٧- وعند الانتقال إلى موضوع **نظم العدالة الداخلية** يتبيّن أن جمعيات الموظفين والإدارة على بينة من أوجه القصور الحالية، وذلك بالنظر تحديداً إلى عدم تمتع الموظفين بحماية المحاكم الإدارية المحلية، فاليوم لدينا أكثر من ٢٠ قضية معروضة على المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (طال انتظار الأغلبية إلى قرار بشأنها) وأكثر من ٥٠ قضية غيرها مفتوحة لنظر مجلس الطعون في مقر المنظمة الرئيسي. وثمة قضايا أخرى يُلفت إليها بانتظام نظر مكتب أمين المظالم وجمعيات الموظفين، وأحياناً مكتب خدمات المراقبة الداخلية. كما يُفّتح بانتظام المختصون بشؤون الموظفين النفسية والخدمات الطبية. ولا يزال معدل حالات التأخير بشأن التحقيق في القضايا والبت فيها يستغرق أكثر من سنة، مما يصعب للغاية على الموظفين التمتع بحماية ضد حالات الإساءة وعلى المنظمة الإسراع في الكشف عن السلوكيات غير الأخلاقية وحالات الاحتيال والتحرش وتقويم تلك السلوكيات والحالات.

٨- أما في حالة الموظفين العاملين في المكاتب الإقليمية والقطرية فإن التأخير في إجراءات الطعن يستغرق وقتاً أطول بكثير من ذلك قد يمتد إلى ست سنوات. وتفقر أيضاً المكاتب الإقليمية إلى موارد وآليات لحسم النزاعات بطريقة بديلة (أمين المظالم ومختصون بعلم النفس) ولإسداء المشورة. وسعيًا منّا إلى استعراض نظامنا للعدالة الداخلية وتقويمه، أبلغنا المجلس التنفيذي في العام الماضي بأن جمعيات الموظفين قد اقترحت، بالاشتراك مع زملاء من سائر الوكالات التابعة للأمم المتحدة، عقد ندوة للنظر في الخيارات المتاحة لإصلاح النظام المذكور على نحو يستوفي المعايير الموحدة للأمم المتحدة.

٩- وسوف ينطوي هذا الأمر على النظر في نظم العدالة الداخلية ونظم العدالة المطبقة على نطاق الأمم المتحدة ككل، لأن موظفي المنظمة لا يتمتعون بحماية الولايات القضائية المدنية على الصعيد المحلي. وبالترامن مع ذلك، التزمت الإدارة بإجراء استعراض لنظامها للعدالة الداخلية بمشاركة ممثلين عن الموظفين. واقترحت جمعيات الموظفين تقديم الدعم لمؤتمر مماثل تتولى منظمة العمل الدولية تنظيمه في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، وذلك بقصد تحديد الممارسات الجيدة، ويحدونا الأمل في أن يقدم المجلس التنفيذي الدعم لإدارتنا في مثابرتها على إجراء استعراضها. والعدالة الداخلية غير محدّدة حالياً على أنها بند ذو أولوية من بنود الإصلاح، ولكننا نرى أنه ينبغي إدراجها على هذا الأساس والنظر فيها على نحو مستقل عن مجالات الإصلاح الثلاثة، وهي المجال

البرمجي ومجال تصريف الشؤون والمجال الإداري. ومن شأن هذا الإجراء أن يفصل مسألة إقامة العدل عن المسؤوليات الروتينية للمنظمة في ميداني التنظيم والإدارة.

١٠- وقد سلطنا الضوء في اجتماع المجلس التنفيذي بشهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ على مخاوف جدية حيال خدمات التأمين الصحي لموظفي المنظمة. ومن أبرز تلك المخاوف عدم الاعتراف بهذا التأمين على المستوى المحلي في المرافق الصحية لعدد من البلدان والحاجة المترتبة على ذلك إلى تقديم ضمانات نقدية مقدماً بمبالغ كبيرة. ويلحق هذا الوضع أكبر الضرر بالموظفين والمتقاعدين والمعاليين في الميدان، وتمثل الصعوبات الناجمة عنه خطراً جسيماً على الصحة والأمن عند نشوء حالات الطوارئ الصحية. ويسرنا أن نعلن عن أن لجنة المراقبة العالمية التابعة للمنظمة والمعنية بالتأمين الصحي لموظفي المنظمة قد شرعت اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ في بحث الصعوبات التي يواجهها الموظفون، وقررت إشراك خبراء خارجيين في إجراء استعراض شامل للترتيبات الإدارية المتعلقة بالتأمين المذكور والتحسينات الموصى بإدخالها عليه.

١١- ونحن على ثقة من أن هذه العملية ستكون صارمة وسريعة الخطى في المضي قدماً، لأن جمعيات الموظفين ملتزمة بالعمل مع الإدارة بشأن تحديد أفضل الحلول. وقد طلبنا في هذه الأثناء التعجيل في وضع آليات مخصصة موضع التنفيذ لضمان الحصول على الدعم في حالات الطوارئ من خدمات التأمين الصحي لموظفي المنظمة على مدار الساعة وطوال الأسبوع، فضلاً عن تطبيق إجراءات تمكن خدمات التأمين المذكورة من تزويد المرافق الصحية بضمانات نقدية مقدماً.

١٢- وتتأثر أيضاً شروط خدمتنا خارج المنظمة بالإطار الأوسع نطاقاً لنظام الأمم المتحدة الموحد. وسيؤثر الاستعراض الحالي الذي تجريه اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة لحزمة التعويضات تأثيراً كبيراً على السبل الكفيلة بتمكيننا من خدمة المنظمة، فضلاً عن اجتذاب مواهب العمل الجديدة. وقد حددت اللجنة بوجه خاص عدم وجود خطة للتطوير الوظيفي تتيح فرصاً متكافئة للموظفين وتراعي في الوقت نفسه الحاجة إلى التنوع والتوازن بين الجنسين؛ والدعوة الموجهة مراراً وتكراراً في أحيان كثيرة إلى بذل المزيد من الجهود بتكاليف أقل؛ واللجوء المطرد الزيادة إلى عقود العاملين من غير الموظفين؛ وانعدام التخطيط للخلافة. وبمقدور أعضاء المجلس التنفيذي أن يبدوا تأييدهم الرصين للدفاع عن أن تعزيز الممارسات الجيدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل يؤمن للموظفين أمثل الشروط التي تمكنهم من النهوض بالمهام المسندة إليهم من الوكالات التي يعملون فيها.

١٣- والمواظبة على توفير رواتب ومزايا تنافسية شرط ضروري لتمكين وكالات، كالمنظمة، من الاستمرار في صون طابعها التنافسي، لأنها تسعى إلى توظيف أفضل الأفراد قدر المستطاع على جميع مستوياتها. وتؤدي منهجيات مسح مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً في مراكز العمل الواقعة خارج المقر الرئيسي إلى أن يكون بعض موظفي الأمم المتحدة - بمن فيهم موظفو المنظمة - في وضع غير مؤاتٍ، الأمر الذي يؤثر بدوره في قدرة الأمم المتحدة على اجتذاب أفضل الأفراد واستبقائهم. وتعجز المنهجيات الحالية عند تطبيقها عن استيعاب الواقع الآخذ في التطور، ولا تقدر، في أسوأ الأحوال، إلا على الخروج بحصائل تعاكس اتجاهات السوق. ولا تقضي هذه السيناريوهات إلى تثبيط معنويات الموظفين الحاليين فحسب، بل تعرّض الأمم المتحدة لخطر أن تخسر موظفيها لكيانات محلية أخرى، وغالباً ما يكون حالها كذلك. وفيما يخصّ موضوعاً آخر ذا صلة، يتوقع الموظفون تطبيق سن التقاعد (٦٥ عاماً) على الجميع من دون مزيد من التأخير، مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة في التقاعد المبكر. ونرى أن هذه القضايا بحاجة ماسة إلى معالجة على صعيد منظومة الأمم المتحدة وناشدكم دعمنا فيها.

١٤- وختاماً، فإن جمعيات الموظفين تودّ أن تؤكد مجدداً التزامها بالاستمرار في توثيق عرى التعاون مع كل من الإدارة وإدارتنا العليا وأجهزتنا الرئاسية في إضفاء طابع الحداثة على الكفاءة التنظيمية ومواصلة تحسينها. ونودّ أن نشدّد على أهمية تشاور الإدارة مع الموظفين والإحجام عن الإقدام على أية أمور تضعهم أمام "الأمر الواقع" في إطار الاضطلاع بعملية صنع القرار. ومن السبل الكفيلة بتقليل هذه المخاطر إلى أدنى حد الإبكار في إشراك ممثلي الموظفين عند النظر في إدخال تعديلات هامة تؤثر على شروط خدمة الموظفين وحقوقهم.

١٥- وخلاصة القول، فإننا نتطلع إلى دعمكم لنا في مسعانا إلى إقامة ثقافة إدارية ذات طابع رصين وإيجابي تصون ظروف عمل الموظفين الجيدة وتكافئهم برواتب ومزايا مجزية تطويراً لعملية تنقلهم وإدارتها بشكل سليم والاعتراف بالعدالة الداخلية بوصفها دعامة أخرى من دعامات إصلاح المنظمة وبالعامل الجاري حالياً بشأن خدمات التأمين الصحي للموظفين، وفي الدعوة إلى اتباع الممارسات الجيدة داخل منظومة الأمم المتحدة.

١٦- ونودّ أن نختم حديثنا بالتأكيد مجدداً على أن الموظفين يؤمنون بما يتيح الإصلاح من فرص لتعزيز دور المنظمة بوصفها الوكالة الدولية الرائدة في معالجة القضايا الصحية. ونحن نوّمن بالاستمرار في إقامة حوار يتسم بطابع الاحترام في سعينا إلى الاشتراك في أن يتمتع جميع الناس بصحة أفضل بأنحاء العالم كافة. ونشكركم على هذه الفرصة المتجددة التي أتحتموها لنا لكي نقدم تقريرنا إلى المجلس التنفيذي، وسنسعى إلى المواظبة على تزويدكم بمقترحات صريحة وبناءة فيما يخص مستقبل المنظمة.

= = =