منظمة
الصحة العالمية

المجلس التنفيذي
الدورة العشرون بعد المائة
البند ٧-٦ من جدول الأعمال المؤقت

م ت١٢٠/ وثيقة معلومات/٢
٢٤ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧
EB120/INF.DOC./2

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

سيدي الرئيس، حضرات السادة أعضاء المجلس التنفيذي المحترمين، حضرات السادة المديرين الإقليميين، أيها الزملاء،

١- نود، باسم جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية في الأقاليم والمقر الرئيسي والوكالة الدولية لبحوث السرطان، أن نهنئ الدكتورة مارغريت تشان على انتخابها مديراً عاماً لمنظمة الصحة العالمية. ونتعهد لها بدعمنا وتعاوننا ونعرب لها عن التزامنا بالعمل سوية من أجل إنجاز مهمة المنظمة ونحن على استعداد، في إطار الولاية المنوطة بالمنظمة، على الدخول في أي حوار قد يساعد على العمل بالطريقة المثلى وتعظيم الموارد اللازمة حتى تعمل المنظمة بسلاسة.

٢- ونود أن نعرب عن اعترافنا بالجميل للمجلس التنفيذي لتخصيصه من الوقت ما يكفي للإصغاء للموظفين وهم يعربون عن مشاغلهم. ونحن، بوصفنا الممثلين الذين انتخبهم موظفو المنظمة في جميع أنحاء العالم وفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان، ندرك حق الإدراك أهمية الدور الذي نضطلع به. وسوف لن نألو جهداً ونحن نتدارس شروط العمالة، ونخوض في كل المسائل المتعلقة برعاية شؤون الموظفين، للتأكد من أن كل عملية تحدث إنما تحدث وفقاً للمبادئ المبينة في دستور منظمتنا وفي لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين، وجميع الأحكام التي تنطبق عليهم.

٣- ففيما يتعلق بإطار السلامة المؤسسية فإننا نقر بأن خطوات هامة قد اتخذت. ونوافق على أن وضع إطار مؤسسي وتحديد معالمه إنما هما أمران مهمان. ونحن نعتقد أن أي حصيلة كانت لابد أن تضمن اتباع الإجراءات القانونية والعدالة وحقوق الموظفين، ونحن ملتزمون بالمساعدة في عملية وضع الصكوك اللازمة بطريقة شاملة. ونود أن نشير إلى مدى تعقد هذه الآلية وتشابكها وبذلك فإن عدد الأطراف الفاعلة والأدوات المستخدمة يتطلب وجود إطار قانوني جامع شامل بهدف تحديد المجالات والأدوار والتفاعل بين جميع من يعنيهم الأمر على اختلافهم.

٤- وجمعيات الموظفين تدعم هذه العملية، إجمالاً، كما أنها ستسهم إسهاماً مفيداً في جميع المراحل لإضفاء الطابع المؤسسي على قانونية الإجراءات المتبعة وتحديد المعايير الكفيلة بتحسين المساءلة والشفافية في منظمة الصحة العالمية. ونود أن نؤكد أن من الأهمية بمكان، إلى جانب اهتمامنا بتعزيز ورفد قيام ثقافة تسودها أخلاقيات متينة، وضع أسس عملية تشاورية صريحة حول الكيفية التي تزمع بها المنظمة تيسير فتح القنوات الكفيلة بعرض الشكاوى مع الحفاظ على طابع السرية خلال التحقيقات وحماية الموظفين من أية إجراءات انتقامية محتملة. ونظام السلامة هذا يجب أن يشمل أيضاً إقامة برنامج للتدريب لإذكاء الوعي ويجب

أن يعزز تغيير السلوكيات ووضع مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي في جميع مستويات المنظمة. وعليه فإن هناك حاجة إلى وضع خطة للتواصل ليستفيد منها كل الموظفين العاملين في المنظمة على المستوى العالمي وعلى المستويات الإقليمية والقطرية وذلك لضمان توصل الموظفين، على قدم المساواة، إلى هذه الآليات الجديدة، والخدمات والموارد القانونية.

٥- ومن دواعي سرورنا أن الجهود التي بذلتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بترشيد إدارة نظام الأمم المتحدة الموحد للعقود قد أثمرت في شكل إطار من شأنه أن يساعد على الحيلولة دون الاستمرار في اللجوء إلى عقود "الفئة الثانية" وضمان حصول الموظفين على المكافأة ذاتها مقابل العمل ذاته. فجميع الوظائف المحددة المدة، أو لنقل، جميع المهام التي يتوقع أن تستمر طوال ١٢ شهراً على الأقل، سيتم، بذلك، إدراجها في خطة المنظمة الخاصة بالموارد البشرية.

٦- أما مسألة التناوب والتنقل فقد تمت مناقشتها طوال عدد من السنوات. وعلى الرغم من أن الموظفين يرحبون بالجهود المبذولة من أجل تحسين التطوير الوظيفي عن طريق التناوب فإن من الأهمية بمكان أن تحتوي هذه الخطوات على قيمة مضافة لا بالنسبة إلى الموظفين فقط بل أيضاً بالنسبة إلى المنظمة. وإننا لنتطلع إلى الحصول على المزيد من المعلومات بشأن حملة التواصل حول مسألتي التناوب والتنقل التي سيتم شنها حتى يكون كل الموظفين على وعي تام بمزايا السياسة الجديدة وعيوبها سواء بسواء. وكما سبق أن ذكرنا إبان مناقشاتنا التي دارت في إطار المجلس العالمي للعلاقات بين الموظفين والإدارة، فإنه لابد من بذل جهود دعوية كبرى حتى يرى الموظفون في التناوب والتنقل إمكانية لتعزيز تطورهم الوظيفي الحقيقي وليس عقاباً، كما هو الحال في كثير من الأحيان، وخاصة فيما يتعلق بالتنقل. وسيكون البرنامج الإرشادي المزمع تنفيذه فيما يتعلق بالتنقل طريقة جيدة حتى يفهم الموظفون الجانب العملي لمسألة التنقل وكيفية تعديلها وتحسينها في المستقبل.

٧- فالتناوب والتنقل إنما هما عنصران اثنان في الإطار العالمي الخاص بالتطوير الوظيفي الذي بدأت المنظمة العمل به، ونحن نتطلع إلى مواصلة النقاش حول الكيفية التي يمكن بها تحسين ذلك في المستقبل وهناك المزيد من العمل الذي يتعين القيام به فيما يتعلق بهذه القضية. سواء داخل منظمة الصحة العالمية أو ضمن نظام الأمم المتحدة الموحد إذا أريد أن يصبح التنقل بين مختلف وكالات الأمم المتحدة وزيادة وتيرته حقيقة واقعة.

٨- ولتحسين العلاقات القائمة بين الموظفين والإدارة في الأقاليم نود أن تتاح لجمعيات الموظفين في الأقاليم فرصة التحدث رسمياً إلى الأجهزة الرئاسية الإقليمية كاللجان الإقليمية. وبذا يتمكن ممثلو الموظفين الإقليميون من التمتع بحس المسؤولية والاستقلال والنزاهة وحرية التعبير كما بينته بوضوح لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٩- وأخيراً وليس آخراً نود أن نعرب عن رغبتنا في ترجمة القرارات المتخذة خلال المجلس العالمي الثامن للعلاقات بين الموظفين والإدارة إلى إجراءات ملموسة ونتطلّع إلى قيام تعاون مثمر مع القيادة والإدارة الجديدتين.

= = =