

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- لقد تصدت الأمانة باطراد وبجهد جهيد، نزولاً على طلب المجلس التنفيذي، وبشتى الأساليب، لقضية تحقيق المزيد من الشفافية في المنظمة وزيادة تحليها بالمسؤولية. وقد اتخذت المنظمة عدداً من الخطوات، بدءاً بزيادة وضوح عملية التخطيط العمومي مروراً بتطبيق نظام لتخطيط موارد المؤسسة وانتهاءً بتمتين الدلائل الإرشادية في مجال الأخلاقيات، حتى تكون الثقافة التنظيمية أقدر على الاستجابة وأكثر تحلياً بالمسؤولية.

٢- ولتشجيع تلك الجهود تود جمعيات الموظفين الإشارة إلى ثلاثة مجالات يمكن فيها تحسين الشفافية والمساءلة:

- (١) تنازع المصالح المحتمل لدى موظفي المنظمة المرشحين لتقلد مناصب لا يحق تسنمها إلا عن طريق الانتخاب داخل المنظمة؛
- (٢) إقامة نظام الإدارة العالمي وتطبيقه؛
- (٣) آثار الأزمة المالية العالمية على عمل المنظمة.

الانتخابات داخل المنظمة

٣- تود جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية أن تعرب للمجلس التنفيذي عن مخاوفها بشأن احتمالات تنازع المصالح لدى موظفي المنظمة المرشحين لتقلد مناصب لا يحق تسنمها إلا عن طريق الانتخاب.

٤- فموظفو المنظمة يمتلكون فرصة التعاطي مع الميزانيات والموارد وهي أمور عظيمة الفائدة خلال الحملات الانتخابية سواء كان ذلك في شكل سفريات لا حد لها، من الناحية الافتراضية، أو التعامل المباشر مع أعضاء الوفود القطرية الرئيسيين الذين يحق لهم الاقتراح، أو القدرة على استخدام أفراد لشغل مناصب استشارية رفيعة المستوى من الدول الأعضاء. وأسباب النفوذ هذه لا تعطي فقط متقلدي الوظائف ميزة لا تعدلها ميزة ولكنها أيضاً ذات أثر محبط على الموظفين لكونهم يشاهدون موارد ثمينة تهدر على ما يمكن أن يبدو وكأنه طموحات سياسية فردية.

٥- ونحن نفهم أن منظمة الصحة العالمية إنما هي، أولاً وفي المقام الرئيسي، وكالة تقنية تُعنى بمسائل الصحة إلا أن هنالك عنصراً سياسياً يدخل في الاعتبار نظراً لأن أعلى موظفيها القائمين على توجيهها يتم انتخابه مباشرة من قبل الدول الأعضاء. وبدون قواعد تنظم السلوكيات الانتخابية على أعلى مستوى هناك مخاطر قد تؤدي إلى تقوية أكثر الآراء تشكيكاً حيال الأمم المتحدة وترسيخها في نفوس الجماهير.

٦- كما أننا نلاحظ أن بعض الموظفين الذين يترشحون لتقلد مناصب، على مدى تاريخ المنظمة، بمن فيهم المدير العام الحالية، تتحوا، ومن تلقاء أنفسهم، خلال الحملات التي خاضوها لتسبب مناصب، عن واجباتهم المؤسسية لتجنب أبسط أنواع التنازع بين المصالح. ونحن نرى أن هذا المثال هو مثال ممتاز وينبغي لجميع موظفي المنظمة الذين يختارون الترشح لتقلد مناصب فيها النسخ على منواله.

٧- وللمزيد من الشفافية والمساءلة وهما مسألتان يود جميعنا تعزيزهما على جميع مستويات المنظمة، نطلب من المجلس التنفيذي أن ينظر في مسألة وجوب ترك جميع الموظفين الذين يترشحون لخوض انتخابات تتعلق بتقلد مناصب في المنظمة الخدمة بموجب إجازة إلزامية خلال الفترات المخصصة لخوض الانتخابات من أجل تقلد مناصب ومطالبة شاغلي المناصب من غير المترشحين بالنظر في الاختيارات الإدارية التي يقومون بها وإلى آثارها السياسية.

نظام الإدارة العالمي

٨- تود جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية التتويج بموظفي المنظمة في جميع المكاتب، للجهود التي بذلوها حتى يعمل النظام على ما يرام باطراد وتعرب عن اعترافها بفضل الموظفين الذين يحاولون في صبر وأناة التصدي لمواطن الضعف الكثيرة فيه. ولقد كانت المرنة التي يتحلّى بها الموظفون وسهولة تكيفهم مع مجريات الأمور من العوامل الأساسية التي ساعدت على حسن سير العمل في المنظمة خلال هذه الفترة التي اتسمت بالانتقال من النظم الموروثة صوب إقامة نظام عالمي لتخطيط موارد المنظمة.

٩- غير أننا نود أن نذكر المجلس التنفيذي بالاستنتاجات التي خلص إليها تقرير مراجع الحسابات الخارجي والتي قدمت إلى جمعية الصحة العالمية الحادية والستين في أيار/ مايو ٢٠٠٨، قبيل بضعة أسابيع من موعد الشروع، بشكل أولي، في تطبيق نظام الإدارة العالمي في المقر الرئيسي وفي المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، علماً بأن ذلك التقرير اشتمل على العديد من التوصيات. وقد أشار مراجع الحسابات الخارجي، في تقريره، إلى أن منهجية إدارة المشاريع التي وافقت عليها المنظمة لم يجر اتباعها، وإلى أن خطط التدريب كانت غير ملائمة وإلى ضعف الأمن وإلى عدم تجريب النظام برمته من أقصاه إلى أدناه ولم تكن تلك الاستنتاجات إلا عنصراً واحداً من جملة عدة عناصر. ومضى مراجع الحسابات الخارجي يقول إن المنظمة معرضة لمخاطر تطبيق نظام معيب تتجاوز تكلفته محاولة إصلاحه بمراحل تكاليف إقامته فضلاً عن استغراق هذه العملية لمدة طويلة وقد تنطوي على مخاطر الإضرار بالمنظمة ما لم يتم اتباع التوصيات المطروحة قبل الشروع في تطبيق النظام.

١٠- وقد وعدت الإدارة باتباع كل التوصيات قبل موعد إطلاق النظام والشروع في تطبيقه.

١١- ونظراً لضخامة أعداد الموظفين الذين تعطلت أعمالهم وللجهات المتعاقدة التي لم تتلق أجر ما قدمته من خدمات، انطلاقاً مما أدلوا به من شهادات، فإن هناك القليل من الأدلة على أن كثيراً من التوصيات قد تم اتباعها وذلك على الرغم من التطمينات المدونة في المحاضر والتي قدمت إلى المجلس التنفيذي.

١٢- ولقد طلبت جمعيات الموظفين، على مدى السنة ونصف السنة الماضية، مراراً وتكراراً، الحصول على بيان كامل لما تم أو لم يتم إنجازه فيما يتعلق بتوصيات مراجع الحسابات الخارجي، ولكننا لم نرَ بعد أي شيء على الرغم من التطمينات المتكررة بإصدار مثل هذا البيان والوعود التي قطعت فيما يتعلق بإجراء تقييم خارجي لعملية التصميم والتنفيذ.

١٣- ولقد كان التقدم المحرز فيما يتعلق بنظام الإدارة العالمي بطيئاً إلا أنه كان كبيراً في الوقت ذاته. إذ إنه أصبح أكثر استقراراً وبدأ يتكشف عن قيمته كأداة تخطيطية تفيد الإدارة العليا، ومع ذلك فإن التحسينات التي أدخلت عليه، بالنسبة إلى المساعدين الإداريين وإلى مديري البرامج، كانت قليلة فيما يتعلق بالتعاطي مع النظام ومع انسياب العمل، حيث إن المعاملات تستغرق، إجمالاً، أوقاتاً أطول مما تستغرقه في ظل النظم السابقة إذ إن المشاكل المتعلقة بالسداد والدفع لاتزال شائعة. وقد اقتضى مركز الخدمات العالمي الذي حمل معظم العبء المترتب على تطبيق النظام وعمله على النحو المرغوب، من موظفيه استخدام أساليب غير عادية لتجنب العقبات" للتعامل مع النظام الذي يشكو من قلة المرونة ومن الهشاشة. والأهم من هذا كله أن الوفورات المحققة من حيث التكاليف والمكاسب المتعلقة بالكفاءة لا تبدو ظاهرة للعيان لمعظم مستخدمي النظام بل إن معظمهم لا يرون أن النظام يفي حتى بأبسط الأمور التي تتوافر عليها النظم القديمة.

١٤- ونحن نرغب في تشجيع المجلس التنفيذي على أن يطلب من إدارة المنظمة أن تعتمد إلى إجراء تقييم من قبل جهات أخرى لعملية إقامة وتطبيق نظام الإدارة العالمي يتم التعاقد على إجرائها وتنفيذها في غضون عام وتنتشر نتائجها على الملأ. وسنكون سعداء لو شملت عملية التقييم تقدير الوفورات من حيث التكاليف واستخدام الموارد على نحو رشيد وبيانها، إن وجدت.

الأزمة المالية العالمية

١٥- إن الأزمة المالية العالمية تضع عبئاً مزدوجاً على منظمة مثل منظمة الصحة العالمية وذلك لأن الموارد تكون أكثر شحاً خلال الفترات التي تمس فيها الحاجة إلى ما نقوم به من عمل.

١٦- وعلاوة على ذلك، فإن إدارة الموارد الحالية تصبح أكثر صعوبة مع تزايد المساهمات الطوعية المخصصة ومعارضة الجهات المانحة سداد تكاليف دعم البرامج. والنتيجة أن قدرة المنظمة حتى على توجيه مواردها الحالية بشكل استراتيجي لتمويل المجالات الحيوية ذات الأولوية تضعف بسبب الكيفية التي تتم بها إدارة التمويل في المنظمة.

١٧- ولقد دعت الدول الأعضاء المنظمة إلى أن تركز أكثر على تحقيق نتائج إلا أن المنظمة تتواء على نحو متزايد تحت ثقل قلة الأموال للوفاء بمهامها ونتيجة لتزايد حجم ما يتوقع منها تحقيقه ولتعاظم الاحتياجات التي لا بد لها من سدها.

١٨- وتود جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية أن تطلب من الدول الأعضاء أن تضع المزيد من الثقة في الإدارات التي عينتها وأن تزيد نسبة التمويل غير المخصص في الميزانية ككل بهدف تمكين المنظمة من تخصيص مواردها، بشكل أفضل، خلال الأوقات العصيبة ووضع خطط أفضل بمعية الدول الأعضاء من أجل التصدي للأولويات الاستراتيجية الطويلة الأجل والتي تحظى بموافقة كلا الطرفين. وبالمثل، فإننا نود أن تبذل المنظمة قصارى الجهد فيما يتعلق بكيفية إنفاق المال في إطار الشفافية.

١٩- إن انخفاض ميزانية المنظمة بالقيمة الحقيقية له أثر مباشر على موظفيها من حيث الأمن الوظيفي وكذلك من حيث فعاليتها فيما يتعلق بأداء المهمة المنوطة بها نيابة عن الدول الأعضاء. فإذا ما تأثر الموظفون سلباً نتيجة للمناخ الاقتصادي الراهن، وذلك ما سيحدث قطعاً، فإننا عندها نطلب أن توفر للمنظمة الطرق المؤسسية الكفيلة بإدارة هذا الوضع بمزيد من المرونة من أجل تخفيف وطأته على الموظفين والتمكين من زيادة التركيز على الأولويات الصحية، كما نطلب أن تستمر الإدارة في اكتساب تلك الثقة وذلك بتعجيل الجهود التي تبذلها من أجل تحسين الشفافية والمساءلة.

٢٠- إن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية تقر وتقدر الجهود المبذولة من قبل المنظمة وموظفيها حق قدرها لتحقيق المزيد من الشفافية والمساءلة إلا أنها ترى أن بوسعنا تحقيق المزيد. ونحن نطرح تعليقاتنا على المجالات الثلاثة المعنية عليكم بكل احترام حتى تنظروا فيها.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢١- المجلس مدعو إلى أن ينظر في هذا التقرير.

= = =