



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- لاتزال القضايا التي تناولها ممثلو جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان في المجلس التنفيذي في أيار/ مايو ١٩٩٧ تثير القلق في المنظمة وبين موظفيها. وهذه القضايا هي صعوبة ظروف العمل وعدم الشعور بالأمان (البدني والنفسي)، وانعدام مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار، والسياسة الخاصة بالمستخدمين، والقضايا العامة التي تؤثر في شروط العمل والأجور ومسائل التأمين وضرورة تعزيز مناخ يبعث على الثقة والاحترام المتبادل. وهناك قضايا أخرى اكتسبت أهمية بالغة خلال الفترة الفاصلة مثل اعداد الموظفين وتدريبهم، والآثار المترتبة على قرارات المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية في قضايا تظلمات موظفي البرنامج العالمي السابق لمكافحة الايدز.

٢- **وعدم الشعور بالأمان** هو قضية كبرى تهتم الموظفين في جميع الأقاليم. وقد وضع "يوم العمل العالمي" الذي نظمه اتحاد جمعيات الموظفين الدوليين في ١٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٧، هذه القضية على رأس الأسباب الموجبة لشعورنا بالقلق. وللأمان أوجه عديدة. فنحن نسمع بأن موظفي الأمم المتحدة يتعرضون للاحتجاز والاختطاف بل القتل لدى اضطلاعهم بواجباتهم. وقد جنبت منظمة الصحة العالمية، حتى الآن، كثيرا من أعمال الشطط التي تتعرض لها سائر المنظمات وذلك ربما لسمعتها كاحدى أقل وكالات الأمم المتحدة خوفا في المسائل السياسية. غير أنه لايزال هناك ما يدعو الى القلق بشأن الأمن البدني لموظفينا في بعض مناطق من العالم ونحن نحث الدول الأعضاء على ألا تألو جهدا من أجل تحسين الوضع.

٣- وفي الوقت ذاته، يشعر الموظفون في جميع الأقاليم، باطراد، بعدم الأمن فيما يتعلق بوظائفهم مما لا يشجع على العمل ضمن الفريق الواحد. وقد بدأت مشاعر القلق وانعدام رضا الموظف عن العمل الذي يقوم به، بالاضافة، الى تزايد الأعباء التي يدعى الى تحملها، ترهق الموظفين وتعبهم نفسيا على كل المستويات ويؤدي ذلك كله الى التقتير في خدمة المنظمة ليس الا. ومسودة "سياسة العاملين بالمنظمة" تروج لفكرة إيجاد مجموعة صغيرة من "الموظفين الأساسيين" ترفدها غالبية من الموظفين "غير الأساسيين" وهذا الأمر يثير، بالنسبة لكثير من الموظفين الذين خدموا المنظمة بتفان لسنوات عديدة، مسألة معرفة من هم الذين يمكن اعتبارهم "موظفين أساسيين" مع ما يمكن توقعه من أمان فيما يتعلق بالوظائف التي يشغلونها، ومعرفة المعايير التي تستخدم في اختيار تلك الفئة.

٤- وعدم الشعور بالأمان ينتاب أيضا الموظفين في اقليم شرق المتوسط الذين يواجهون نقل المكتب الاقليمي من الاسكندرية الى القاهرة. وسيواجه الموظفون المنتدبون دوليا الهزة التي تسببها هذه النقلة بما في ذلك الآثار على الحياة الأسرية والتعلم بالمدارس وعمل الأزواج وما الى ذلك. أما موظفو فئة الخدمات العامة المندوبون محليا فسيواجهون مشكلات أخرى حيث ان بيوتهم تقع في الاسكندرية وهم لا يعرفون بعد أي شيء عن مورد رزقهم في المستقبل، مما يزيد من شعورهم بالقلق والحصر النفسي.

٥- وتعتبر جمعيات موظفي المنظمة قضية التشاور مع الموظفين أمرا ذا أهمية قصوى. ومن عجب أننا يمكننا أن نجد في منظومة الأمم المتحدة، التي تزعم أنها تحمي حقوق الانسان، أمثلة كثيرة على التجاهل التام للعمل الذي يقوم

به الموظفون. ومن الأجهزة التي تنتهك الحقوق على نحو خطير، في هذا الصدد، لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تتماذى في تجاهل آراء الموظفين تجاهلا تاما، مما أدى الى مقاطعة اللجنة من قبل اتحاد جمعيات الموظفين الدوليين ولا تزال هذه المقاطعة قائمة.

٦- ومن الأمور التي تشغل بال الموظفين، بشكل خاص، انعدام التشاور الدائم في عملية وضع سياسة الموظفين الجديدة. وتفيد التقارير المقدمة من الأقاليم أنه لم تتحقق أية نتائج حتى الآن وليس هناك أية تغذية مرتدة تشير الى أنه تجري دراسة التعليقات التي أبدت على المسودة في تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٦. والوضع الحالي لتلك الوثيقة ليس واضحا على الرغم من أن مكتبها واحدا قد وضع بالفعل موضع التنفيذ بعض الأحكام الواردة في مسودة السياسة.

٧- أما في داخل منظمة الصحة العالمية، فإن التشاور مع الموظفين كثيرا ما تتم عرقلته عندما تحدد مهل زمنية غير معقولة لتلقي التعليقات على وثائق هامة، مثل التعديلات المقترحة على دليل المنظمة أو على لائحة الموظفين. غير أنه من دواعي سرورنا أن نذكر أن نظام التشاور بين الموظفين والادارة أخذ بالتحسن تحسنا عظيما في بعض المكاتب، مما يعود بالنفع على الادارة وعلى الموظفين سواء بسواء. ومن الأمثلة على ذلك ما حدث في المقر الرئيسي حيث لا يزال فريق مشترك بين الادارة والموظفين، أنشئ عند تخفيض أعداد الموظفين في عام ١٩٩٥، يجتمع ويراقب الآثار المترتبة على الاصلاحات بالنسبة للموظفين.

٨- ودعا الموظفون في عدة أقاليم الى زيادة المشاركة في عملية الاصلاحات التي تجريها منظومة الأمم المتحدة ككل، وأعرب أحد الأقاليم، بشكل خاص، عن بالغ القلق ازاء أثر التوحيد على الموارد والتزويد بالموظفين ومستويات المسؤولية وسلطات صنع القرار. وينبغي بذل كل الجهود لطمأنة الموظفين ولاسيما الموظفين الميدانيين الذين يشعرون بأن إعادة تنظيم الأمم المتحدة انما يتم على حسابهم.

٩- ويجري الآن استعراض مسودة جديدة لمدونة الأمم المتحدة لقواعد السلوك. وقد كانت تلك المسودة عرضة لانتقادات من قبل الموظفين في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ونحن نرى أنه ليست هناك حاجة، في منظمة ترمي الى انتداب موظفين من أعلى طراز والاحتفاظ بهم، الى مدونة جديدة لقواعد السلوك ولاسيما مدونة (١) تميز ضد ممثلي الموظفين ولا تحترم حقهم الأساسي في تكوين جمعيات والتظاهر والعمل على تحسين ظروف خدمة الموظفين والتحدث الى الصحافة؛ (٢) تنتهك حق الموظفين الأساسي في الحياة الخاصة والحرية الشخصية وخاصة بادراج التزام الموظفين و/ أو أزواجهم وأبنائهم بتقديم بيانات مالية.

١٠- ولانتداب موظفين من أعلى طراز ممكن والاحتفاظ بهم، يجب أن تتمكن منظمة الصحة العالمية من أن توفر لموظفيها شروطا مناسبة للخدمة ومكافآت مالية ملائمة. وستؤدي الجهود التي تبذلها لجنة الخدمة المدنية الدولية والرامية الى تخفيض رواتب موظفي الأمم المتحدة الى تعذر انتداب الموظفين الجيدين اللازمين في نهاية المطاف. ثم ان زيادة الرواتب التي منحت، أخيرا، في بداية عام ١٩٩٧ للموظفين المهنيين كانت صغيرة بشكل يبعث على السخرية بالمقارنة بالزيادات التي حصل عليها الموظفون الذين يشغلون وظائف معادلة في القطاع الخاص. أما التعديلات المدخلة على منهجية استقصاء المرتبات المحلية التي يحصل عليها موظفو الخدمات العامة التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فانها تهدف فقط الى كبح رواتب تلك الفئة بحيث لا تعود معادلة لأفضل المرتبات المحلية السائدة. وهناك تجاهل لمبدأي نوبلمير وفلمنغ، وهما حجر الزاوية في سياسة المنظمة فيما يتعلق بانتداب الموظفين. ومما يثلج الصدر أن هناك مكتبين اقليميين اثنين مكنا من اجراء استقصاءات شاملة للمرتبات المحلية في عام ١٩٩٧ باستخدام المنهجية الراهنة. ومن دواعي الأسف أن نقص الموظفين وعبء العمل غير الواقعي في قسم شؤون المستخدمين بالمقر الرئيسي قد أديا الى عرقلة العمل بسرعة على الأخذ بالزيادة في المرتبات الناجمة عن أحد الاستقصاءات وهو استقصاء أجري في منتصف عام ١٩٩٧.

١١- ان استمرار الاتجاه نحو استخدام الموظفين لفترات قصيرة مع حصولهم على القليل من الاستحقاقات، ان حصلوا عليها، يؤدي الى تقويض الولاء الذي كان يميز منظمة الصحة العالمية والذي كنا نفخر به بحق. وفي الوقت ذاته، فان جميع مكاتب المنظمة، تقريبا، تجد نفسها في وضع شاذ يتمثل في استخدام موظفين لفترات قصيرة مرارا وتكرارا بحيث يتجاوز مجموع مدة خدمة هؤلاء، في بعض الحالات، المدة التي يخدمها الموظفون المعينون لفترات محددة. فيجب استعراض شروط خدمة الموظفين المعينين لفترات قصيرة استعراضا متعمقا. وقد اتخذت خطوة في الاتجاه الصحيح في عام ١٩٩٧ عندما قبل نظام التأمين الصحي للموظفين بعض الموظفين المعينين لفترات قصيرة كأعضاء كاملين في النظام ولكن ينبغي بذل المزيد من الجهود في هذا الصدد.

١٢- ان "تحجيم الموظفين" دون البرامج، باسم الاصلاح قد أسفر عن اجهاد الموظفين وارهاقهم مما أدى بدوره الى تزايد احتمالات وقوعهم في الأخطاء والى تدهور علاقات العمل والعمل ضمن الفريق الواحد. وكانت نتائج التحجيم خطيرة على المنظمة ككل وعلى عافية موظفيها وتنفيذ برامجها بنجاح.

١٣- وقد كان للنتائج التي أسفرت عنها التظلمات التي قدمها الموظفون السابقون في البرنامج العالمي لمكافحة الايدز الى المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية آثار هامة بالنسبة للمنظمة اذ أنها وضحت الموقف القانوني فيما يتعلق بمختلف أنواع الوظائف والعقود. وكان بالامكان تجنب الكثير من المشكلات لو أخذت آراء ممثلي الموظفين في الحسبان آنذاك. وقد خاض موظفو المنظمة في عدة مكاتب تجربة نفسية عصيبة نتيجة لعملية تخفيض أعداد الموظفين في عام ١٩٩٥. وهم يواجهون الآن، نتيجة للقرارات المتخذة عن تظلمات موظفي البرنامج العالمي لمكافحة الايدز، عملية أخرى لتخفيض أعداد الموظفين. ومن النتائج الواضحة التي برزت من هذا ضرورة تنقيح القواعد التي تحكم عملية تخفيض أعداد الموظفين بحيث تنطبق على جميع الموظفين بغض النظر عن مصدر التمويل.

١٤- وعوضاً عن تأمين الموارد الكافية للعمل الذي لا بد من انجازه، خضعت الادارة باطراد للضغوط التي تمارسها الدول الأعضاء بغرض انتداب رعاياها لشغل المناصب العليا التي تظل، كثيرة العدد بشكل لا يمكن قبوله وذلك على الرغم من التخفيضات التي جرت في الآونة الأخيرة. ويرى الموظفون أن ما لم يمكن قبوله أن تلك الضغوط تشمل، في بعض الحالات، تهديدات بسحب التمويل اذا لم تلب مطالب تلك الدول.

١٥- وتجري، مرة أخرى، مناقشة مسألة الأخذ بنظام منح درجات الجدارة المذكور في العديد من وثائق المنظمة ولجنة الخدمة المدنية الدولية خلال العام الماضي. ومما يشغل بال الموظفين كيفية عمل مثل هذا النظام وهم يشددون على أنه لا ينبغي، بأي حال من الأحوال، أن يحل محل الزيادات السنوية الراهنة في المرتب والتي تعطى تلقائياً مقابل أداء الموظف لعمله بشكل يبعث على الرضا حتى يبلغ الموظف أقصى درجته. ونظام منح درجات الجدارة ينبغي أن يكمل النظام الحالي لا أن يحل محله وينبغي وضع ارشادات واضحة في هذا الصدد. وقد تم، في المقر الرئيسي، انشاء فريق عمل يضم ممثلي الموظفين لبحث هذه المسألة.

١٦- وكان التدريب من البنود التي ترد دورياً في هذه البيانات التي تلقى على المجلس التنفيذي؛ ومن الأمور المشجعة أن نرى أن هناك بعض التقدم الذي يحرز، فيما يبدو، غير أن هناك بعض المسائل لاتزال دون جواب ومنها: ما هي نوايا المنظمة فيما يتعلق بالتدريب؟ هل أن امكانات التدريب ستزداد في المستقبل؟ هل أن التدريب العملي سيتم توفيره عند اللزوم بدلا من توقع الموظفين من تعليم أنفسهم بأنفسهم؟ هل سيتم رصد المزيد من المال لأغراض التدريب؟ ان تعيين خبير استشاري في المقر الرئيسي مهمته اجراء استقصاء للاحتياجات في مجال تدريب واعداد موظفي المنظمة هو خطوة في الاتجاه الصحيح. وفي هذا الصدد، تم، في الآونة الأخيرة، ارسال استبيان الى جميع الأقاليم كما أجريت مقابلات مع بعض الموظفين. ودعيت جمعيات الموظفين في بعض المكاتب لبدء آرائها كما أن الادارة تقبلت، على نحو ايجابي، مساهماتها. ومن المأمول أن تمنح هذه الفرصة لكل جمعيات الموظفين.

١٧- ومن القضايا الأخرى التي أثارها الموظفون ما يلي:

- اخفاق المنظمة، فيما يبدو، في تنفيذ أحكام "برنامج عمل الأسرة" الذي وضعته اللجنة الاستشارية للمسائل الادارية في عام ١٩٩٥، بما في ذلك منح اجازة الأمومة أو الوالدية أو التبني وللطوارئ الأسرية؛
- مشاعر القلق بشأن الرعاية الاجتماعية للموظفين المنتدبين دولياً عندما يعودون الى أوطانهم وضرورة أن تتولى الدول الأعضاء اتخاذ ترتيبات ترمي الى ادماج هؤلاء مرة أخرى في بنية الخدمات الاجتماعية على نحو يتفق مع الخدمات الاجتماعية التي ينتفع منها نظراًؤهم في الاطار الوطني؛
- رفع سن التقاعد لجميع الموظفين، الذين يرغبون في ذلك، الى ٦٢ عاما مع فرض قيود أشد على الاستمرار في استخدام الموظفين المتقاعدين؛
- المشكلة التي يواجهها الموظفون (وهم من فئة الخدمات العامة في الغالب) الذين يطالبون بالاضطلاع بواجبات وظيفة أعلى بدون الحصول على الاعتراف/ المكافأة بشكل ملائم لقاء ذلك.