

# منظمة الصحة العالمية



م ت ١٠٥ / وثيقة معلومات / ٤  
١٤ كانون الثاني / يناير ٢٠٠٠  
EB105/INF.DOC./4

المجلس التنفيذي  
الدورة الخامسة بعد المائة  
البند ٤-٢ من جدول الأعمال المؤقت

## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية عن مسائل تتعلق بسياسة المستخدمين وشروط خدمتهم

### مقدمة

١- تعرب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان وبرنامج مكافحة داء كلابية الذئب (الأنكوسركية) عن تقديرها لاتاحة الفرصة لها لتقديم هذا البيان الى المجلس التنفيذي لاطلاعه على التطورات الطارئة منذ آخر بيان قدم اليه في دورته الرابعة بعد المائة في أيار/ مايو ١٩٩٩، ولاطلاع المجلس على تجارب ووجهات نظر الموظفين في مواقع عملهم. ومن الطبيعي أن يركز البيان على المسائل والقضايا المتعلقة بالموارد البشرية ذات الصلة بشروط خدمة الموظفين، والتي تؤثر في نهاية المطاف على أداء المنظمة برمتها.

### عملية الاصلاح

٢- يدرك موظفو المنظمة أن التغيير لا بد منه كي توأكب المنظمة الأحداث التي يشهدها العالم كله، وهم يرحبون بكونهم جزءا من الاصلاحات الايجابية. لكن جمعيات الموظفين توصي بأن تخصص فترة أولية واقعية تسمح بوضع هذه التغييرات على المحك واختبارها، وتحسينها واثبات نجاعتها قبل تطبيقها في كامل مستويات المنظمة. ولا بد من التأكيد أيضا على أن عملية الاصلاح ينبغي أن تهدف، في جملة أمور، الى انصاف الموظفين، وكذلك الارتقاء بالأداء وتعزيز الأخلاقيات. وتعتبر مشاركة جمعيات الموظفين أمرا أساسيا لبلوغ هذا المرمى المتمثل في احقاق الحق والعدالة في المنظمة. ولا بد، دون اغفال الفوارق الاقليمية، من أن توجد فكرة معيارية للانصاف والعدالة تنطبق على المنظمة برمتها. ويؤيد الموظفون في هذا الاطار تأييدا تاما دعوة المديرية العامة الى التأكيد على وحدة المنظمة، وذلك، بصورة خاصة، من خلال توحيد الممارسات على جميع مستويات المنظمة، بناء على قاعدة "أفضل الممارسات".

### العملية التشاورية

٣- لقد أولت المديرية العامة منذ تبوأ منصبها اهتماما كبيرا للتشاور مع كل جمعيات موظفي المنظمة وزادت من مساهمتهم في برنامج الاصلاحات الى أقصى حد ممكن. وقد جعلت آليات مثل المؤتمرات

التلفزيونية والمؤتمرات الفيديوية، وأهم من ذلك كله، المجلس العالمي لشؤون الموظفين لإدارة مثل هذه المشاورات عملية متواصلة وحقيقة راسخة. ويتعين أن يكون المثال المشرق الذي تحقق في المنظمة بجنييف من خلال التعاون بين الموظفين والإدارة القائم على الاحترام المتبادل مثلاً يحتذى في جميع المكاتب الإقليمية. إلا أن المشاورات بين الموظفين والإدارة في بعض المكاتب الإقليمية لاتزال تفتقر، لسوء الطالع، للكثير من الفعالية. وكما ورد في التقرير المرحلي عن مائة يوم من التغيير، هناك حاجة للمزيد من الشفافية ومشاركة الموظفين. والواقع أن هناك حاجة للعمل على جميع مستويات المنظمة بروح الإدارة الجديدة بما يتمشى مع متطلبات هذا العالم المتغير. وما زالت جمعيات الموظفين، وخصوصاً في الأقاليم، تفتقر للتسهيلات وللوقت اللازمين للاضطلاع بمهامها. ونقترح بالتالي بكل تواضع أن تخصص نسبة دنيا قدرها ٥٠٪ من الوقت المعترف به رسمياً لرؤساء جمعيات الموظفين كي يوظفوا بمسؤولياتهم في كل من جنييف والمكاتب الإقليمية الأخرى. ويتعين أيضاً اتخاذ تدابير صارمة لحماية ممثلي الموظفين من كافة أنواع الترهيب كي ينسنى لهم النهوض بمهامهم بل وبالغايات المتوخاة من وظائفهم أيضاً.

### المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة

٤- انعقد الاجتماع الثاني للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في جنييف في حزيران/ يونيو ١٩٩٩. وبالإضافة إلى استعراض التطورات الطارئة منذ الاجتماع الأول الذي انعقد في تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨، نظر المجلس في العديد من القضايا ومنها: إصلاح إدارة الموارد البشرية؛ وإصلاح الترتيبات التعاقدية؛ وإجراءات التعيين؛ والتحرش والمضايقات المهنية؛ وتناوب الموظفين وحراكمهم؛ وإدارة الأداء؛ وقضايا العمل والمعيشة؛ والوظائف التنفيذية العليا؛ والنهوض بالصحة؛ وأمن الموظفين الميدانيين؛ ونقل المكتبيين الإقليميين لشرق المتوسط وأفريقيا؛ وإعادة تخصيص الوقت والتسهيلات لممثلي الموظفين؛ وتحسين العملية التشاورية في الأقاليم؛ ومشاركة جمعيات الموظفين في الأقاليم في مجموعات اختيار الموظفين ولجان استعراض التصنيف وإعادة التصنيف.

### فرقة العمل المعنية بإصلاح إدارة الموارد البشرية

٥- تركز معظم النقاش الدائر خلال اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة على تحديد عناصر استراتيجية سليمة للموارد البشرية. وكانت المديرية العامة قد شكلت منذ قرابة أربعة أشهر فرقة عمل معنية بإصلاح إدارة الموارد البشرية مقرها في جنييف، بالمشاركة الفعالة لممثلي الموظفين، وذلك بغية الارتقاء بأداء الموظفين إلى أقصى حد ممكن على جميع مستويات المنظمة، ويتم ذلك من خلال تعزيز إنتاجية الموظفين وكفاءتهم ورضاهم عن الوظائف التي يمارسونها. ويرتكز النهج المتبع في هذا الصدد على النهوض بالحوافز وإزالة المثبطات، بغية تعزيز عناصر إدارة الموارد البشرية إلى مستوى "أفضل الممارسات" في منظومة الأمم المتحدة. ومن شأن ذلك أن يمكن المنظمة من الاستفادة من موظفيها إلى أقصى حد ممكن، وأن يندرج في الرؤية الاستراتيجية للمنظمة، وأن يعكس القيم التنظيمية الأساسية التي طالما تحدثت المديرية العامة عنها. ويتطلع الموظفون إلى النتائج العملية لهذه الإجراءات ويأملون أن تتجسد في إصلاحات ملموسة في جميع مستويات المنظمة.

### تناوب الموظفين وحراكمهم

٦- لقد تم بحث هذه القضية في اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة، وأعرب ممثلو الموظفين عن تأييدهم التام لها، شرط احترام الحقوق المكتسبة للموظفين احتراماً تاماً. وينبغي أن تتاح الفرصة على نطاق واسع للتنقل بين المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي لجميع موظفي

المنظمة. فهذا التعرض من شأنه أن يزود المنظمة بقوة عاملة تتسم بالبراعة وبفهم كامل لميدان العمليات. ويلاحظ الموظفون، يحدوهم الأمل أن هذه المسألة هي من بين القضايا التي تتناولها فرقة العمل المعنية بإصلاح إدارة الموارد البشرية.

## لجنة اصلاح العقود

٧- شكلت المديرية العامة، بعد الاستشارات الجارية في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة، لجنة لإصلاح العقود بمشاركة أفراد من الموظفين والإدارة في جنيف والمكاتب الإقليمية، أي المقر الرئيسي والإقليم الأوروبي ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. وقد درست اللجنة كل أنواع عقود الموظفين، في ضوء القضايا القانونية والمالية والمسائل المتصلة بالموارد البشرية، وقدمت توصياتها لوضع إطار أوسع وأكثر منطقية للتوظيف في منظمة الصحة العالمية. وتشكل فريق عامل لدراسة هذه التوصيات وسيتم تعميم مسودة تقرير اللجنة داخل المنظمة كجزء من العملية التشاورية. وسوف تدرج التعليقات في التقرير الختامي الذي سيقدم عندئذ كورقة من مكتب المديرية العامة لاتخاذ قرار بشأنه. ومن المأمول أن يمكن عمل هذه اللجنة المنظمة من تناول المشكلة المستعصية للموظفين الذين يعملون بمقتضى عقود مؤقتة على مدى سنوات طويلة وبالتالي فإنهم يحرمون من الأمن الوظيفي ومن العديد من المنافع التي يتمتع بها زملاؤهم الذين يقومون بالواجبات نفسها، ولكنهم يعملون بموجب عقود لفترات محددة ثابتة. وهذا الجور الواسع النطاق يعاني منه قرابة ثلث موظفي المنظمة على المستوى العالمي، بمن فيهم ٤٠٪ من موظفي المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط، وأكثر من ٦٠٪ من موظفي المكتب الإقليمي للأمريكتين، و٥٨٪ من موظفي المكتب الإقليمي لأوروبا. ويرى الموظفون أن إصلاح نظام العقود في المنظمة من شأنه أن يعزز الولاء والأمن الوظيفي. ويعرب الموظفون عن خيبة أملهم الشديدة إزاء قرار الإدارة بالتوقف عن إبرام العقود لفترة خمس سنوات والخدمة الدائمة، وحصر عقود جميع الموظفين بعقود لفترات محددة ثابتة في فترة سنتين فقط. ونوصي بهذا الصدد بقوة بأن تعيد الإدارة النظر في هذا القرار وأن تمنح جميع الموظفين بعقود لفترة محددة ثابتة عقدا لخمس سنوات بصورة أوتوماتيكية بعد أربع سنوات من الخدمة المرضية، وذلك كحق من حقوق الموظفين وليس كأمر يترك لتقدير الإدارة وحدها. ويتعين توحيد عناصر التوظيف وتصنيف الوظائف وما يترتب عليها من تعويضات ومنافع للموظفين على نطاق المنظمة كلها باتباع "أفضل الممارسات" في منظومة الأمم المتحدة.

## إجراءات التعيين وتصنيف الوظائف

٨- بحث المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة إجراءات التعيين والاختيار الراهنة وتجربة تنفيذ إجراءات انتقالية في المنظمة بجنيف استنادا إلى "أفضل الممارسات". وانهقد مؤتمر فيديوي حول هذه القضية في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ شارك فيه ممثلو الموظفين والإدارة من جميع مكاتب المنظمة. ويتم الآن إجراء استعراض لإصلاح هذه الإجراءات. والواقع أن مصلحة المنظمة تقتضي اختيار أفضل المرشحين دون سواهم، والحيلولة دون تسرب المحاسيب غير المتمتعين بالكفاءة إليها من البوابات الخلفية. إذ أن التجارب في مختلف مكاتب المنظمة تبين الحاجة إلى المزيد من الشفافية والمشاركة الفعلية من قبل الموظفين. ويعتبر أعداد مبادئ توجيهية موحدة وملزمة بشكل صارم بشأن التعيين والاختيار أمرا ملحا بالنسبة للمنظمة ككل، بغية ضمان الالتزام بنص وروح اللوائح المنطبقة. ويتعين أن ينطوي الإصلاح في هذا الميدان على وضع تدابير للتخطيط الجدي للتعاقب، وتعميم الاعلان عن الشواغر في وقت مبكر وعلى نطاق واسع، والاستعراض الصحيح لمستندات الترشيح، وإجراء مقابلات واختبارات يتم الإعداد لها على نحو جيد لاختيار أفضل المرشحين الممكنين وإدراج ثلاثة مرشحين في القائمة القصيرة على الأقل لكل وظيفة، مع إعطاء الأفضلية للموظفين الموجودين في الخدمة حاليا. وينبغي أن يصبح تمثيل الموظفين في لجان تصنيف الوظائف واعداد

تصنيفها، كما هو الأمر في جنيف حالياً، من الممارسات العادية بالنسبة لجميع الأقاليم. كما يتعين توحيد معايير تصنيف الوظائف في جميع مستويات المنظمة لضمان الانصاف وتطبيق مبدأ تكافؤ الأجر مع العمل.

### الفريق العامل المعني بالتحرش والمضايقات المهنية

٩- تم الاتفاق في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة على أن هناك حاجة لتطبيق سياسة معيارية للتصدي للعدد المتزايد من حالات التحرش في مكان العمل، بما في ذلك سوء استعمال السلطة والإيذاء النفسي المعروف باسم المضايقات المهنية. ويوجد في إطار التحرش أنواع عديدة من السلوك المؤذي تتضمن استهداف الوظائف من خلال الإلغاء غير المبرر لها (وخصوصاً وظائف ممثلي الموظفين)، وحرمان الموظفين من أدوات العمل اللازمة بغية الانتقاص من أدائهم، والطلبات الاعتباطية للقيام بالعمل خارج ساعات الدوام دون تعويض، والعزل، والابتزاز والتهديد والترهيب. ومن شأن ضغوط من هذا القبيل أن تستهلك طاقة الموظفين وأن تضعفهم وتضعف معنوياتهم. وبالإضافة إلى ذلك فإنها تلحق الضرر بالكرامة الشخصية إضافة إلى الصحة الجسدية والعقلية للموظفين ويمكن أن تترتب عليها آثار تحطم الحياة الشخصية والعائلية. وقد تم تشكيل فريق عامل معني بالتحرش في جنيف بغية وضع بيان بالسياسة العامة بشأن هذه القضية بالنسبة للمنظمة ككل. وتدرک المديرة العامة أبعاد هذه المشكلة وقد شددت على أنه لن يتم التسامح فيما يتعلق بالتحرش والمضايقات المهنية وغض النظر عنها أبداً. ويؤيد الموظفون تأييداً تاماً جهود المديرة العامة الهادفة إلى تخليص المنظمة من هذا النوع من السلوكيات وإيجاد بيئة عمل صحية خالية من كافة أنواع السلوك المزعج حيث يعامل الموظفون باحترام وتقدير ويتمكنون بالتالي من التركيز على عملهم وتقديم أفضل ما لديهم للمنظمة.

### تطبيق النظام الموحد لمنظمة الأمم المتحدة

١٠- أيدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٩٨ قراراً يمنح موظفي النظام الموحد عشرة أيام عطلة رسمية في السنة بدلاً من تسعة. وإذا كان معظم وكالات الأمم المتحدة يلتزم بهذا القرار، فإن المنظمة لم تطبق بعد هذا "الحق" في تحديد عدد أيام العطلة الرسمية وأبقت على فترة التسعة أيام في السنة فقط. وقد أدى هذا الوضع إلى مشاكل لوجستية ومشاكل أخرى تتعلق بالمباني التي تنقسمها المنظمة مع سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ولاسيما خارج مدينة جنيف. ويرى الموظفون أن تنفيذ القرار المتعلق بمنح الموظفين عشرة أيام عطلة في السنة من شأنه أن يعزز الانصاف والعدالة وأن يتماشى مع دستور المنظمة الذي ينص في المادة ٣٦ منه على أن "شروط خدمة موظفي المنظمة ينبغي أن تتطابق قدر الامكان مع الشروط السائدة في سائر منظمات الأمم المتحدة"، وكذلك مع قواعد نظام الأمم المتحدة الموحد التي تحكم جميع جوانب الخدمة الأخرى مثل الرواتب والعلاوات ومدونة قواعد السلوك الخ. كما أن الأمم المتحدة لم تنفذ بعد اعلان منظمة العمل الدولية بشأن حقوق العمال العالمية. ويود الموظفون أن يروا الأمم المتحدة تنفذ ما تدعو إليه وأن تفعل ما تقوله.

### أمن موظفي الأمم المتحدة

١١- لقد تم استعراض أقطار الدول الأعضاء المرة تلو الأخرى إلى قضية أمن الموظفين وخصوصاً الموظفين الميدانيين، حيث أصبحت الحوادث المأساوية التي تعرض لها الموظفون الذين تم خطفهم أو قتلهم أثناء تأديتهم لواجباتهم معروفة لدى الجميع. وعندما يدهم الخطر فإنه يتهدد الجميع بغض النظر عن الفئة التي ينتمي إليها الموظفون. وبالتالي فإن من الأساسي أن يمنح الموظفون المعينون على المستويين الدولي والمحلي الحق في الاجلاء والحماية المتساوية في حالات الطوارئ. وحسب كتيب الأمن الميداني الذي

أصدرته الأمم المتحدة والذي ينص على أمن المنظمات والتدابير العملية الواجب اتخاذها من قبل الوكالات خلال الأزمات الأمنية، فإن التدابير والقواعد التي تنطبق على الموظفين ليست متطابقة بالنسبة للموظفين المعيّنين على المستوى الدولي وأولئك المعيّنين على المستوى المحلي. ونحن على اقتناع تام بأن ذلك يشكل تمييزاً وانتهاكاً لأحكام المادة ٧ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي ينص على أن: "الجميع متساوون أمام القانون ولهم الحق دون أي تمييز في الحماية المتكافئة من جانب القانون...". وثمة جانب لا يقل أهمية عن ذلك في قضية الأمن هذه ألا وهو ضمان توفر الأموال والوسائل اللوجستية اللازمة لتنفيذ التدابير الأمنية تنفيذاً فعالاً. وما لم يتوفر ذلك فإن الخطط الأمنية تصبح غير ذات فائدة. وتشير التقارير الواردة عن الزيارات والبعثات إلى خطورة هذه القضية وتزداد على الحاجة الماسة إلى توفير الوسائل اللوجستية اللازمة كي تكون الخطط الأمنية ذات جدوى.

### نقل المكتبين الإقليميين لشرق المتوسط وأفريقيا

١٢- لقد أدى نقل المكتبين الإقليميين للمنظمة لشرق المتوسط وأفريقيا إلى آثار سلبية شديدة على الحياة المهنية للموظفين وإلى إلحاق ضرر خطير بمعيشة الموظفين وأسرهم. أما أولئك الذين تعرضوا لأكبر قدر من المعاناة فهم الموظفون المؤقتون الذين مضى عليهم وقت طويل في الخدمة والذين يشكلون قرابة ثلث القوة العاملة المحلية. وقد عانت هذه الفئة من الموظفين من ظلم كبير، حيث إن القواعد واللوائح الحالية لا تمنحهم أية حقوق أو ضمانات على الإطلاق. وقد وجدوا أنفسهم، بعد سنواتهم الطويلة في الخدمة، دون وظائف ومحرومين من أي تعويضات لانتفاضة تتناسب مع الجهد الذي بذلوه والخدمات التي قدموها للمنظمة. وتعتبر هذه الحالة برهانا ساطعاً على وجوب تنظيم عقود الموظفين المؤقتين ذوي الخدمة الطويلة دون أي إبطاء لتزويدهم بالأمن المناسب. وفي غضون ذلك فإن أقل ما يمكن عمله إزاءهم هو جعل قضية الالتزام الفعلي بإعادة تعيين هؤلاء المؤقتين الذين يريدون الانتقال مع مكاتبهم وإعطائهم الأولوية في التعيين على أساس من الإنصاف. ومن شأن ذلك أن يقلل، من جهة، إلى أدنى حد ممكن من الخسارة اللاحقة بالمنظمة فيما يتعلق بالذاكرة المؤسسية التي يمثلها هؤلاء الموظفين والتي لا يمكن التعويض عنها في الأجل القصير. ومن جهة أخرى، فإن ذلك سيبرهن على أن منظومة الأمم المتحدة تتمسك بالأخلاقيات وممارسات العدالة التي تبشر بها.

### الإبقاء على سن التقاعد وإعادة استخدام المتقاعدين

١٣- في حين نعرب عن تقديرنا العميق لزملائنا الذين عملوا في المنظمة على مدى سنوات طويلة فإن جمعيات الموظفين تطلب منح فرصة عادلة للجيل الجديد الذي يتحلّى بالمعارف الحديثة والنشاط والمواهب من أجل مواكبة المنظمة إلى الألفية الجديدة. ويؤيد اتحاد جمعيات الموظفين في هذا الصدد تأييداً تاماً القرار الذي اتخذته المديرية العامة بالتمسك بسن التقاعد والتوجيهات المتصلة بإعادة استخدام المتقاعدين. ونحن نغتنم هذه الفرصة أيضاً لنحذر من أن الممارسة المتبعة في بعض الأقاليم والمتمثلة في تجاهل قواعد التوظيف أو التلاعب بها من أجل الاستمرار في إبقاء متقاعدين معينين لفترات طويلة في إطار السلطة التنفيذية، أو لإعطاء بعض المقربين سلسلة من العقود المؤقتة بعد التقاعد، دون أية اختصاصات واضحة في بعض الأحيان أو رغم ازدواجية المسؤوليات التي يضطلع بها الموظفون القائمون على الخدمة حالياً. ومن نافل القول إن الفشل في كشف هذه الحالات واتخاذ التدابير التصحيحية سيلحق الضرر بالمنظمة وميزانيتها وسياسة تنمية الموارد البشرية فيها.

## تطبيق أفضل الممارسات في معاملة موظفي المنظمة

١٤- لقد أثارت قضية تطبيق "أفضل الممارسات" بصورة متساوية في جميع مكاتب المنظمة الكثير من النقاش الجدي في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والادارة. وتطبق أفضل الممارسات حاليا بصورة رئيسية في المنظمة بجنيف وفي المكتب الاقليمي لأوروبا، وبدرجات متفاوتة في الأقاليم الأخرى. ويعتبر الموظفون أن هذا الوضع ينتقص من وحدة المنظمة وتماسكها. والأخطر من ذلك أنهم يعتبرونه أمرا تمييزيا.

١٥- وبالتالي فان موظفي منظمة الصحة العالمية يناشدون المجلس تأييد دعوة المديرية العامة الى "منظمة موحدة" وتأييد التنفيذ الكامل والموحد للوائح الموظفين وللإجراءات المتعلقة بهم واتباع نهج ثابت في معاملة الموظفين وممثلي الموظفين في جميع مستويات المنظمة، بغض النظر عن مواقع عمل الموظفين أو لونها أو عرقهم أو ثقافتهم. والواقع أن التفاوت في تنفيذ الإجراءات في مختلف المكاتب والأقاليم التابعة للمنظمة يعتبر خرقا خطيرا لوحدة المنظمة وصيغتها الدولية. ويعتبر اتباع نهج تعاوني ازاء الموظفين والادارة أمرا يساعد على ايجاد منظمة أكثر قوة وتماسكا وفعالية، منظمة تستطيع في حقيقة الأمر أن تعمل على "تغيير الأوضاع" فيما يتعلق بالصحة الدولية.

١٦- وفي الختام تؤكد جمعيات الموظفين مجددا على الولاء الشديد لموظفي المنظمة لمنظمتهم والتزامهم الراسخ بمبادئها السامية وفخرهم واعتزازهم بالانتماء اليها.

١٧- وتعرب جمعيات الموظفين عن تقديرها لتوجيهاتكم بشأن النقاط المثارة، في هذا الصدد، ونظركم بعين العطف اليها. وهذا البيان يعكس بصورة تامة نظرة جميع الموظفين واقتراحاتنا فيما يتعلق بالسبيل الواجب اتباعه في المستقبل. وأشكركم على حسن اصغائكم.

= = =