

منظمة الصحة العالمية



م ١٠٦ / وثيقة معلومات / ١

١٩ أيار/ مايو ٢٠٠٠

EB106/INF.DOC./1

المجلس التنفيذي

الدورة السادسة بعد المائة

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

بيان ممثلي جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية حول المسائل المتعلقة بسياسة المستخدمين وشروط خدمتهم

١- تعرب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان وبرنامج مكافحة داء كلابية الذئب (الأنكوسركية) عن تقديرها للفرصة المتاحة لها للتحدث الى المجلس التنفيذي عن التقدم المحرز منذ انعقاد دورة المجلس التنفيذي الخامسة بعد المائة (كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠) واسترعاء انتباهه الى بعض المجالات الأساسية المتعلقة بالموظفين.

اصلاح الموارد البشرية

٢- من دواعي سرور جمعيات الموظفين اتخاذ المديرية العامة تدابير ملموسة لتعزيز عملية اصلاح ادارة الموارد البشرية. وقد ساهمت جمعيات الموظفين مساهمة فعلية في هذه العملية التي أدت الى صدور توصيات تم الاتفاق عليها بشأن قضايا تتعلق مثلا بالموظفين العاملين بموجب عقود قصيرة الأجل والذين يعملون منذ فترة طويلة والسياسات التعاقدية للالتزام بالتميز من خلال استبقاء الموظفين الجيدين أو تعيينهم أو توفير الحوافز لهم.

٣- ومنذ انعقاد مجلس ادارة الموظفين العالمي الأخير في جنيف في حزيران/يونيو ١٩٩٩، تمت التوصية بتبسيط عملية تعيين الموظفين بموجب عقود قصيرة الأجل الذين لا تتجاوز فترة تعيينهم ١١ شهرا. وساهمت جمعيات الموظفين مساهمة كبيرة في هذه العملية من خلال فرقة العمل المعنية باصلاح ادارة الموارد البشرية التي أنشأتها المديرية العامة في آب/أغسطس ١٩٩٩. وقد خلصت فرقة العمل الى ضرورة اتخاذ تدابير ملموسة لتحسين وضع الموظفين العاملين بموجب عقود قصيرة الأجل الذين يعملون منذ فترة طويلة وحث المديرين على الاضطلاع بالمسؤولية بدرجة أكبر فيما يتعلق بتعيين الموظفين بموجب عقود قصيرة الأجل. ويتمثل أحد التدابير المتخذة لتعزيز الانصاف الذي لقي تأييدا كبيرا في تعيين الموظفين العاملين بموجب عقود قصيرة الأجل الحاليين والذين يعملون منذ فترة طويلة في وظائف دائمة باجراء مسابقة داخلية اذا كانت الوظائف التي يشغلونها مازالت مطلوبة بعد ١١ شهرا.

القضايا المتعلقة

٤- رغم التقدم الذي أحرز بقيادة الدكتورة برونتلاند، يساور جمعيات الموظفين بالغ القلق إزاء بعض القضايا المتعلقة مثل إعادة تعيين المتقاعدين ومضايقه ممثلي الموظفين وسياسات اللجنة الدولية للخدمة المدنية بشأن شروط التوظيف وتناقض تنفيذ القواعد في المنظمة.

٥- وتدرك جمعيات الموظفين أن المنظمة قد تعيد تعيين الموظفين الذين كانوا يعملون فيها منذ فترة طويلة بعد تقاعدهم للاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم إلا أن الاستمرار في مخالفة القرارات التي اتخذتها الهيئة الإدارية بشأن السياسات العامة في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ يشوه صورة المنظمة ويعوق تنمية الموارد البشرية ويحط على وجه الخصوص من معنويات الموظفين ولاسيما أن بعض العقود تفتقر إلى الوضوح فيما يتعلق بالاختصاصات وتضاعف مسؤوليات الموظفين الذين يعملون منذ فترة طويلة وتمنعهم من التمتع بالسلطة التنفيذية ذاتها. وقد اقترحت جمعيات الموظفين التصدي لهذه القضية برفع سن تقاعد جميع الموظفين الذين يرغبون في التقاعد في سن ٦٢ عاما غير أنها فرضت عددا أكبر من القيود بشأن تعيين الموظفين المتقاعدين.

٦- ويساور جمعيات الموظفين بالغ القلق لعدم مراعاة حقوقها على نحو منتظم في المنظمة. فجمعية الموظفين في المكتب الاقليمي لشرق المتوسط مازالت تواجه عدة صعوبات في سعيها إلى أداء مهامها الأساسية التي تكلفها بها المنظمة ولا تتم مشاورتها في قضايا تتعلق بالموظفين. فالمكتب الاقليمي لم يؤيد أو ييسر الطلبات التي قدمها ممثل الموظفين مرارا لحضور اجتماعات اتحاد جمعيات الموظفين الدوليين. وقد بلغت مضايقه ممثلي جمعيات الموظفين في ذلك المكتب الاقليمي حدا لا يحتمل بحيث تتعرض وظائفهم للخطر.

٧- وبموجب التوصيات التي صدرت عن مجلس ادارة شؤون الموظفين العالمي بشأن المضايقات والتهديد في حزيران/ يونيو ١٩٩٩ نظمت جمعية الموظفين في المكتب الاقليمي الأوروبي دورة عن حل النزاعات (كوبنهاغن، ٦ و٧ نيسان/ أبريل ٢٠٠٠). وبعيد انتهائها، أعد المشاركون مسودة وثيقة لوضع سياسة عامة بشأن المضايقات في اطار منظمة الصحة العالمية. وقد تكون هذه الوثيقة ذات فائدة في المقر الرئيسي وفي مكاتب اقليمية أخرى.

٨- وهناك أيضا بعض الاتفاق على أنه لم يتم في الماضي سوى انفاق النذر اليسير من الوقت والمال على الارتقاء بمستوى الموظفين وتدريبهم وعلى أن استثمار المنظمة في موظفيها أمر جوهري في سبيل تحقيق الأهداف التي حددتها المديرية العامة.

٩- وأثبتت التغييرات الهيكلية والتنظيمية التي جرت أخيرا ضمن عملية الاصلاح أهمية تعزيز الثقة المتبادلة بين الموظفين والإدارة، مما يجعل المشاورات المنظمة وتخصيص الموارد اللازمة لممثلي الموظفين أمرا أساسيا لدعم الشراكة بين الموظفين والإدارة. وقد تطور هذا الحوار وعملية المشاورات بصفة تدريجية في المقر الرئيسي ويسعدنا أن نراها تتضح بسرعة. وجمعيات الموظفين ملتزمة بالتعاون عن كثب، وهي إذ تعمل على تحسين صورتها، تساهم في اصلاح منظمة الصحة العالمية، وفي دعم عملية التشاور وبناء علاقة تقوم على الثقة والائتمان.

اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين

١٠- في الوقت الذي توصي فيه منظومة الأمم المتحدة بتطبيق مبدأي نوبلمير وفليمنغ^١ بشأن مكافآت الموظفين وظروف العمل، تمنع لجنة الخدمة المدنية الدولية في تجاهل روح هذين المبدئين وتجاهل وجهات نظر الموظفين المعرب عنها من خلال الاتحاد.

١١- وإلى ذلك فإن الأسلوب الذي تعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية لحساب تكاليف المعيشة في بعض مزار العمل مثل كوبنهاغن يجعل من العسير انتداب موظفين من ذوي المؤهلات العليا للفئات المهنية مما هو متوقع في إطار الأمم المتحدة. وهناك عدة أمثلة عن مرشحين تتوفر فيهم الشروط يرفضون وظائف في المكتب الإقليمي لأوروبا. وقد أعربت جمعيات الموظفين فعلا عن عدم موافقتها بأن قاطعت لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأعلنت عن بالغ قلقها من أن تؤدي سياسة اللجنة الحالية إلى عرقلة جهود منظمة الصحة العالمية الرامية إلى إصلاح سياستها الخاصة بالموارد البشرية. وعليه تحث جمعيات الموظفين المديرية العامة على التدخل في هذا الصدد بتبليغ مشاعر القلق التي تساور الاتحاد إلى الأجهزة الرئاسية في الأمم المتحدة.

١٢- واقترح الأمين العام للأمم المتحدة، في الدورة الرابعة والخمسين للجمعية العامة المنعقدة في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٩، إعادة النظر في ولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية وفي وظائفها. وقد قبلت الجمعية العامة، في قرارها رقم ٢٣٨/٥٤، مبدأ إعادة النظر في ذلك ولكنها لم تقبل الشروط والأوضاع المقترحة من الأمين العام وطلبت إليه تقديم تقرير يعرض فيه حقائق ملموسة تدعم اقتراحه بالقيام بإعادة الدراسة في هذا الصدد.

١٣- وتطلب جمعيات الموظفين التابعة لمنظمة الصحة العالمية إلى الدول الأعضاء دعم المقترح الذي قدمه كل من الأمين العام للأمم المتحدة، والإدارات من أجل إدخال إصلاحات على لجنة الخدمة المدنية الدولية. فمن شأن هذه الإصلاحات أن تجعل اللجنة أكثر تأهبا لمواجهة تحديات جديدة بعد ٢٥ عاما على وجودها.

* * *

١٤- وتؤكد جمعيات الموظفين مجددا على مواصلة دعمها لأفضل الممارسات، ولحماية حقوق الموظفين، وعلى التأكد من تطبيق اللوائح والإجراءات الخاصة بالموظفين على جميع مستويات المنظمة بصفة متسقة، كما تؤكد على أهمية مواصلة عملية التشاور التي بدأتها المديرية العامة وتطمئن الدول الأعضاء على عزمها على تحقيق أهداف المنظمة وتصوراتها.

= = =

١ يدعم مبدأ نوبلمير وفليمنغ جداول الرواتب للفئات المهنية وما فوقها وفئات الخدمات العامة. وكلا المبدئين يرمي لتأمين القدرة على المنافسة. ويشير مبدأ نوبلمير إلى أن الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تكون قاصرة على انتداب موظفين، حتى من ذوي الرواتب العليا، من كامل الدول الأعضاء. ويحدد تطبيق هذا المبدأ بالرجوع إلى الخدمة المدنية الوطنية ذات الرواتب الأعلى. ويقضي مبدأ فليمنغ بأن تحدد رواتب الخدمات العامة من خلال دورية لأفضل الظروف السائدة محليا.