

منظمة الصحة العالمية



م ١٠٩ / وثيقة معلومات/ ١
١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢
EB109/INF.DOC./1

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة بعد المائة
البند ٦-٢ من جدول الأعمال

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيدة الرئيسة، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، السيدة المديرة العامة، حضرات المديرين الإقليميين، حضرات الزملاء الأعزاء،

١- يسرني، نيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والمنظمة الدولية لبحوث السرطان وبرنامج مكافحة داء كلابية الذنب (الأنكوسركية) في غرب أفريقيا، أن أدلي بهذا البيان للمجلس التنفيذي. إننا نقدر التلاحم الفريد بين جمعيات الموظفين والإدارات على المستوى العالمي والمستوى الإقليمي على السواء، وهو الأمر الذي يتيح لنا فرصاً كافية للتشاور والحوار وييسر حل المشاكل وتحقيق المصلحة المتبادلة. ونحن نقدر أيضاً الآليات من قبيل المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة واللجان الاستشارية المعنية بالعلاقات بين الموظفين والإدارة على الصعيد الإقليمي. والواقع أن هذه الأمور تبلغ أوجها في الفرصة التي نتيجها لإلقاء بيانات جمعيات الموظفين في دورة المجلس التنفيذي هذه، وهي فرصة تحظى ببالغ التقدير من هذه الجمعيات.

٢- لقد شهد العام العديد من التطورات التي لا تتوقف فيما يتصل بمنظمة الصحة العالمية وموظفيها. فقد وضعت التحديات العالمية الحديثة فيما يتعلق بالأمراض والكوارث والهجمات البيولوجية الكيميائية القدرة التقنية للمنظمة في المقدمة في مساعدة الدول الأعضاء على التصدي لهذه التحديات بفعالية. وطالما كانت قوة المنظمة تكمن، كما هو الشأن دائماً، في مواردها البشرية بما تنسم به من جودة وفعالية. فموظفو المنظمة، حتى وهم يواجهون المسائل المتعلقة بأمنهم وسلامتهم، يعملون دون كلل على دعم رسالة المنظمة وتنفيذ ولايتها. بيد أن الموارد البشرية تكون جيدة أو سيئة بقدر جودة أو سوء طريقة إدارتها. وينبغي رعاية الموارد البشرية حتى تحتفظ بحماسها ومهاراتها التقنية، و/أو تعمل على تحديث هذا الحماس وهذه المهارات. ومن ثم، فإن الشفافية والتقدير في تناول المسائل المتعلقة بشؤون خدمتها أمران بالغ الأهمية في هذا المضمار.

٣- ونود في هذا الصدد أن نوافيكم بأحدث المعلومات عن المسائل المتعلقة بسياسات شؤون العاملين وشروط خدمتهم، ونشير إلى التقدم المحرز على هذا الصعيد منذ دورة المجلس التنفيذي السابقة. ونود كذلك أن نحيطكم علماً بالشواغل التي لاتزال تشكل عتبة كبيرة في سبيل تنفيذ المهام المتوقعة منا.

إدارة الموارد البشرية

٤- إن عملية إصلاح الموارد البشرية في المنظمة، التي بدأت بطلب من الأجهزة الرئاسية للمنظمة، دخلت الآن منعطفاً حاسماً على طريق تنفيذها. ونشير في هذا السياق إلى العمل الذي تضطلع به فرقة العمل

المعنية بإصلاح الموارد البشرية، وكذلك إلى مداولات ومساهمات المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة في اجتماعاته المتتالية. فقد تحقق الكثير من التقدم بشأن المسائل المتعلقة بال عقود والتساوب والحراك ونظام المكافآت والاعتراف بالجدارة. ونعرب أيضاً عن ارتياحنا لملاحظة التقدم الذي يحرزه الفريق العامل المعني بالمكافآت/ الاعتراف بالجدارة، وملاحظة توصياته التي يحدونا الأمل في أن تحظى بالقبول ويتم تنفيذها قريباً.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٥- يُعد المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة هيئة هامة تتيح إجراء حوار بين الموظفين والإدارات. بيد أنه لكي تتحسن طريقة أدائه، ينبغي أن نتاح لممثلي الموظفين الوثائق المقرر مناقشتها قبل المناقشة بوقت كاف (قبل أسبوعين على الأقل من مناقشتها) لكي يتسنى لهم التشاور بطريقة تبعث على الرضا مع الموظفين جميعاً قبل الاجتماعات.

التدريب

٦- يُعد التدريب النشاط الذي ينبغي من خلاله أن يتمكن الموظفون من الاحتفاظ بكفائهم لكي يتسنى لهم أن يواكبوا باستمرار ولايات المنظمة وتحدياتها الآخذة في التغيير. لقد تحقق تقدم في هذا الصدد بيد أن هناك الكثير الذي ينبغي القيام به، وخصوصاً في الأقاليم. وينبغي التركيز على التدريب الوظيفي في منتصف الحياة الوظيفية من خلال التدريب الخارجي أو الداخلي أو من خلال مخططات حراك الموظفين. ونحن نلتزم برصد اعتمادات كافية في الميزانية لهذا الغرض ووضع خطط سليمة لتنفيذ الأنشطة التدريبية وخطط للتطوير الوظيفي في المكاتب الإقليمية لكل فئات الموظفين.

إعادة استخدام الموظفين المتقاعدين

٧- ينبغي تشجيع الامتياز المهني والخبرة والكفاءة. وفي الوقت ذاته فإن جمعيات الموظفين تدعو إلى تجنب إعادة توظيف أو إعادة استخدام الموظفين المتقاعدين. فهذه الممارسة تنطوي على شبهة المحاباة، كما أنها تغلق طريق الترقى الوظيفي، وتتل من معنويات الموظفين وتقدهم حماسهم ونجاعتهم وتحمسهم للعمل. وقد استرعي اهتمام الهيئة الموقرة إلى هذه المسألة عدة مرات. وإننا نطلب تطبيق مبدأ أنه "لا يوجد شخص لا يمكن الاستغناء عنه" تطبيقاً نزيهاً.

الفرص الوظيفية لموظفي الفئة المهنية وموظفي فئة الخدمات العامة

٨- تدعو جمعيات الموظفين، حتى دون أن تمل من التكرار، دعوة جديفة إلى معاملة موظفي فئة الخدمات العامة في جميع المستويات بإنصاف ومساواة. وينبغي ألا ننسى أن هؤلاء الموظفين هم القوى المحركة الأساسية للعمل، سواء في المقر الرئيسي أو في مقر العمل أو المكاتب القطرية/ الميدانية ويستحقون معاملة أفضل. وفي هذا الخصوص، هناك احتياج ملحوظ إلى النظر نظرة محايدة في مسألة التمييز بين موظفي الفئة المهنية وموظفي فئة الخدمات العامة، من أجل إلغاء المعايير الجغرافية المثبثة للهمم ورفع مستوى هؤلاء الموظفين إلى الرتبة م - ١ أو م - ٢. ومرة أخرى، دون ملل من التكرار، تدعو جمعيات الموظفين إلى استحداث ملاك وظيفي مماثل لفئة الموظفين المهنيين الوطنيين في المكاتب الإقليمية، وتعزيز القدرات الوظيفية لتلك المكاتب، وإتاحة فرص الترقى الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة الذين هم في أمس الحاجة إليها.

٩- ولئن كان من الضروري زيادة مرتبات موظفي الفئة المهنية من أجل استبقاء أمهرهم، فإنه ينبغي إتاحة فرص كافية وملائمة للتقدم الوظيفي أيضاً. وفي هذا الصدد، ينبغي منح الإدارات الإقليمية السلطة لتصنيف الوظائف أو إعادة تصنيفها حتى مستوى الرتبة م-٥ كي تكون هذه الإدارات أكثر قدرة على تلبية الاحتياجات من الموظفين ومتطلبات ترفيقهم الوظيفي.

سلامة وأمن الموظفين

١٠- لقد أصبحت مسألة أمن وسلامة الموظفين، وخصوصاً الموظفين الميدانيين وهي مسألة تتسم بالخطورة والإلحاح، تحتل الصدارة في الأهمية مراراً وتكراراً. وينبغي أن يكون حادث القتل الوحشي لممثلي منظمة الصحة العالمية الذي وقع مؤخراً في بوروندي دافعاً إلى تحليتنا جميعاً باليقظة. ونحن نعرب عن تقديرنا لإنشاء منصب مدير التنسيق الأمني في جنيف. إلا أننا نصر على أن تطبق التدابير الأمنية المنفذة في الميدان على جميع موظفي منظمة الصحة العالمية بغض النظر عن أنواع عقودهم أو تعييناتهم. وينبغي معاملة جميع موظفي الأمم المتحدة، سواء كانوا موظفين دوليين أو معيّنين محلياً على قدم المساواة في أوقات الطوارئ والخطر.

١١- وتتسم مسألة المرافق الطبية وتسهيلات الإجماع بأهمية فائقة أيضاً للموظفين القطريين والميدانيين. ففي ظروف الطوارئ الطبية، ينبغي أن تكون هناك آلية سهلة وإيجابية للموافقة على الإجماع الطبي. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي بحث مسألة توفير بطاقة تأمين صحي عالمية للموظفين بحيث يضمن إصدار تلك البطاقة حصول الموظفين بسهولة وسرعة على خدمات العلاج في المستشفيات.

إصلاح إدارة الموارد البشرية

١٢- أحاطت جمعيات الموظفين علماً بالتقدم المحرز حتى الآن بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية.١ ويسرنا أن نشهد إيمان المنظمة النظر في القضايا الخاصة بالإطار الخاص بأداب الموظفين، وتخطيط قوى العمل، ومساءلة الإدارة. فهذه المجالات عانت من إهمال شديد وتحتاج منذ أمد طويل إلى النظر فيها. وتجسد الوثيقة الاتفاقات والوعود التي قطعتها الإدارة في اجتماع المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، فيما يتعلق بالإصلاح التعاقدية، وإدارة الموارد البشرية. إلا أنه لا تزال هناك بعض القضايا الهامة التي تثير بالغ قلقنا وتستحق أن تنال اهتمامكم لأنها ترتبط بتعديلات لائحة الموظفين والتي سنتظرون فيها.

إصلاح نظام العقود

١٣- إن البندين التوجيهيين الرئيسيين لعملية الإصلاح في السنوات الأربع السابقة، هما تبسيط أنواع العقود، وإنهاء أسلوب استخدام الموظفين لفترات طويلة "بعقود مؤقتة". ونقترح الإدارة حالياً نظاماً من شقين ذا أربعة مستويات بإدخال نوع جديد من العقود يسمى العقود المحدودة المدة. وفي مفهومنا أن هذا النوع من العقود ينبغي ألا يطبق إلا على الوافدين الجدد وليس على الموظفين الحاليين الذين يعملون بعقود طويلة الأجل أو بعقود قصيرة الأجل. ونعتقد أن من الضروري وضع إجراءات اختيار رسمية بحيث يمكن تفادي الغبن فيما بين الموظفين. ونقترح إدراج آليات هذه الاختيارات في جدول أعمال الاجتماع القادم للمجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة في آذار/مارس ٢٠٠٢.

١ انظر الوثيقة مت ١٠٩/٢٥.

١٤- وعلى خلاف ما سبق، تعتقد جمعيات موظفي المقر الرئيسي ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية أن هذا النوع الجديد من العقود، أي العقود المحدودة المدة، سيديم حالات الغبن والتعقيدات التي سعت جاهدة إلى إزالتها، فعلى غرار ما حدث في الماضي، ستظل نسبة كبيرة من الموظفين تعين دون اختيار سليم، ودون امثال للسياسات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي ولفترات تبلغ أربع سنوات بعقود تختلف مزاياها كثيراً عن المزايا الممنوحة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، وهذا يتناقض مع المبدأ الأساسي الذي تلتزم به التزاماً وثيقاً وهو: الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي. وهي على ثقة في أن الإدارة ستلتزم بهذا المبدأ، وتتيح فرصاً متكافئة للموظفين.

إلغاء إجراءات الحد من العمالة

١٥- ستتيح الاقتراحات المتعلقة بترتيبات نهاية الخدمة إلغاء أي منصب دون مناقشة مسبقة أو تشاور مسبق. ونحن ندرك أن مرحلة التنافس في الإجراء الخاص بالحد من العمالة، كما تمارس الآن، ليست مرضية. والشاغل الرئيسي لجمعيات الموظفين هو ضمان عملية توفر الحماية للموظفين على كل المستويات، وفقاً لمهاراتهم وكفاءاتهم وخبراتهم. غير أننا نلاحظ أن قواعد الحد من العمالة هي حق مكتسب لكل موظف على حدة. وقد أعربت جمعيات الموظفين عن قلقها لإلغائها. ونحن نلتزم التزاماً من الإدارة بصيانة الحقوق المكتسبة للموظفين، ونقترح إنشاء آليات مناسبة في هذا المجال.

١٦- ونظراً لما سبق وتديداً لأي سوء فهم، وللتوصل إلى توافق آراء أعم تحث جمعيات الموظفين بقوة على إعادة النظر في مسألة إلغاء الحقوق المكتسبة فيما يتعلق بإجراءات الحد من العمالة، ومسألة التعيينات المحدودة المدة كما اقترح في الوثيقة مت ١٠٩/٢٥ في اجتماع يقتصر على الإدارة وجمعيات الموظفين قبل تغيير لائحة الموظفين.

استخدام الموظفين "المعينين لأجل طويل والموظفين المعيّنين لأجل قصير"

١٧- المفاوضات جارية في هذا وتحو المنحى الصحيح. ومن الأمور العاجلة والمهمة اقتراح عقود لائحة على الموظفين الذين يعملون في المنظمة سنوات عديدة بعقود مؤقتة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، أعلنت المديرية العامة في تعميم وزع على مستوى الدائرة على جميع الموظفين أن مشكلة الموظفين المعيّنين لأجل طويل أو لأجل قصير تعد من الأولويات.

١٨- ومن ثم فإننا، على ضوء الاقتراحات المتفق عليها في اجتماع المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة الذي عقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، نحث جميع الإدارات على المستويين العالمي والإقليمي على الشروع فوراً في العمل على حل هذه المشكلة الجوهرية.

إدارة الوظائف

١٩- تلاحظ رابطات الموظفين أن قضية إدارة الوظائف غير مبينة جيداً في الوثيقة مت ١٠٩/٢٥، ومن ثم فهي تحث بشدة على إجراء المزيد من المناقشات على المستويين العالمي والمحلي بين الموظفين والإدارة.

٢٠- السيدة الرئيسة، السادة أعضاء المجلس التنفيذي، إنكم سوف تؤدون دوراً رئيسياً في العملية عندما تطلب إليكم الأمانة إقرار التدابير التي ترغب في تنفيذها. ونطلب إليكم جدياً أن تنظروا في الحقائق

المعروضة عليكم على ضوء البيان الذي أدلينا به لتونا. وإنما على ثقة كبيرة في حكمتكم وحكمكم على الأمور من أجل تحقيق مصلحة المنظمة على أكمل وجه.

٢١- وتقدر جمعيات الموظفين تقديراً بالغاً الحاجة إلى تعزيز الإطار التشاوري بين الموظفين والإدارة مع التحلي بالأمانة والشفافية في إدارة شؤون الموظفين. وتوخي الشفافية هو وحده الكفيل بتحقيق الثقة المتبادلة بين الجانبين. ولن يؤدي هذا إلى تدعيم مبدأ مشاركة العاملين في الإدارة فحسب، وإنما سيؤدي أيضاً إلى أمر هام هو الشعور بالانتماء الذي هناك حاجة ماسة إليه. وإنما نعتقد اعتقاداً تاماً في مبدأ التفاوض والتشاور الذي نحرص عليه من أعماق قلوبنا ونحيط علماً مع الارتياح بالجهود التي بذلت في هذا الاتجاه خلال السنوات القليلة الماضية. وتتعهد جمعيات الموظفين في الوقت ذاته بأنها ستسهم في تعزيز ثقافة العمل والمساءلة والثقة المتبادلة ونؤكد مجدداً التزامنا بأننا سنشد على أيدي قيادتنا لتنفيذ ولاية المنظمة ورسالتها الرامية إلى تخفيف معاناة البشر وتوفير صحة أفضل للجميع.

= = =