



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية عن المسائل المتعلقة بسياسة الموظفين وشروط الخدمة

السيد الرئيس، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، السيدة المديرية العامة، السادة المديرون الإقليميون، حضرات السادة الزملاء

١- نحن، وكما تدركون، نثق في أهمية إبلاغكم على أساس منظم بالقضايا الرئيسية التي تتعلق بشؤون الموظفين. فجودة تسيير منظمة الصحة العالمية يعتمد على الحوار بين الدول الأعضاء وإدارة المنظمة وموظفيها. وقد شهدت السنوات الماضية تقدماً في الاتصال والحوار الجاري بين الإدارة والموظفين، بيد أن إيجاد حوار بين الموظفين والدول الأعضاء كان أمراً أصعب. وفي ظل الإجراءات الراهنة، قد يرى أعضاء المجلس التنفيذي أن مناقشة شؤون الموظفين مناقشة جارية في إطار لجنة الإدارة والميزانية والشؤون المالية، وبالتالي فلا توجد حاجة لمواصلة تلك المناقشة. ومع ذلك، فهذه اللجنة، كما تبين توصياتها المرفوعة إلى المجلس التنفيذي، ليست قادرة على إعطاء آراء الموظفين الاهتمام الكافي بالنظر لعدم اطلاعها على آراء الموظفين بصورة مباشرة ولا وافية. لذا فلقد طلبنا السماح لممثلي جمعيات الموظفين بالمشاركة في اجتماعات اللجنة عند دراستها للشؤون الخاصة بسياسات الموظفين. ومما يؤسف له أن انعقاد اجتماع المجلس العالمي المعنى بالعلاقات بين الموظفين والإدارة قد تأجل من مواعده المقرر في آذار/ مارس ٢٠٠٣ إلى تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣، ولكن تأجيل الإجراء بأكمله لا يوهن من ثقتنا في إمكانية تحسين الاتصال بين الموظفين والدول الأعضاء. ونحن نرغب في استعراض اهتمامكم مرة أخرى إلى بعض القضايا التي نرى ضرورة متابعتها.

بعض القضايا التي تجدر متابعتها

٢- الأمن. في ظل الظروف الراهنة التي تتسم بانعدام الأمن وتكتنفها الشكوك، يشكل وضع الموظفين مصدراً لقلق جمعيات الموظفين. ونحن نرغب في التشديد على مسؤولية المنظمة إزاء موظفيها، ومنهم بصفة خاصة الموظفين المعيّنين محلياً في مكاتب المنظمة حيث توجد صعوبة خاصة في المحافظة على الأمن والسلامة، ونحث الإدارة على التقيد بأقصى درجة من الحذر لضمان حصول هؤلاء الموظفين على الدعم بأسلوب شامل ومنح هؤلاء الموظفين وأسرتهم أولوية عليا شأنهم شأن الموظفين المعيّنين على أساس دولي.

٣- **المرتبات.** نطلب من المنظمة أن تجري اتصالات مع الأمم المتحدة لكي يتم في الوقت المناسب إعادة تصنيف مراكز العمل الرسمية في ظل تزايد انتشار حالات انعدام الأمن والعنف، مما يؤثر على ظروف معيشة الموظفين وعملهم. وينبغي أيضاً اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير الإجراءات الأمنية لجميع الموظفين في مراكز العمل هذه.

٤- **العلاقات بين الإدارة والموظفين: خطوة نحو إقامة شراكة.** تقترح جمعيات الموظفين على المجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة اتباع نهج تشاركي في العلاقات بين الإدارة والموظفين. وستعود هذه الشراكة بالفوائد التي لن تقتصر على مجال صنع القرارات المبنية على الانفتاح والشفافية، وإنما ستساعد أيضاً على توطيد العلاقات بين الموظفين من شتى المستويات الوظيفية. وستؤدي زيادة الاتصالات بروح يسودها الاحترام الصادق وتقاسم المسؤوليات إلى تجديد بناء مناخ الثقة. كما ستكون هذه الشراكة وسيلة أسرع وأشد فعالية للتوصل إلى حلول مقبولة لدى جميع الذين عملوا معاً على التوصل إليها. وسيعود ذلك بالفائدة على المنظمة برمتها في آخر المطاف.

٥- **لجنة الانضباط المشتركة.** اقترحت جمعيات الموظفين أيضاً إطاراً عاماً للعمل ليكون بمثابة نظام يمكن التعويل عليه في حل النزاعات يشتمل على استحداث لجنة انضباط مشتركة للسماح بتأمين المقضيات الأساسية للموظف الذي يُدعى بأنه أساء التصرف. وبالنظر إلى التغييرات في النظام الأساسي للموظفين التي سينطوي عليها هذا الاقتراح في حالة الموافقة عليه، فنحن نعتقد بأهمية إخطاركم بذلك الآن، كيما تطلبوا المزيد من المعلومات إن رغبتم في ذلك.

٦- **إصلاح الموارد البشرية.** يجري الإصلاح التعاقدى الآن على جميع أصعدة المنظمة ونحن نوجه اهتمامنا إلى مسألتين معينتين في هذا الخصوص: المعاملة المنصفة للموظفين الذين يعملون بعقود طويلة الأجل وقصيرة الأجل في إطار الترتيبات الانتقالية التي يجري تنفيذها الآن، والتنفيذ المتوسط والطويل الأجل. ونحن نأمل في أن يجري ذلك الإصلاح بروح التساور بين الإدارة والموظفين، وعدم إساءة استغلال إخلاص الموظفين العاملين بعقود طويلة أو قصيرة الأجل إزاء المنظمة بمعاملتهم على نحو غير عادل وبمواصلة تشغيلهم في أدوار درجوا على تنفيذها كموظفين مؤقتين لسنوات عديدة، وعلى المدى المتوسط والبعيد، ترغب جمعيات الموظفين في ملاحظة تحسين أساليب التخطيط وتوزيع الموارد ضماناً لاتباع روح الإصلاح في تشغيل الموظفين وتعيينهم على أساس عادل للاضطلاع بأدوار محددة تحديداً واضحاً، ومنحهم المرتبات المنصفة والعقود المناسبة لأداء وظائفهم.

٧- ومن بين عناصر الإصلاح المتعددة الأخرى عنصر تقييم الأداء وهو أشد العناصر ارتباطاً بممارسات التوظيف الجيدة. ولقد جرى استحداث نظام للإدارة وتطوير الأداء الجديد بيد أن المرحلة التمهيديّة منه كانت "منعثة". وقد دعمت جمعيات الموظفين تنفيذه أملاً في أن يكون هذا النظام وسيلة منصفة وبناءة لقياس عمل الموظفين وتحسينه وتقييمه. ونحن نتطلع إلى زيادة فعالية وكفاءة تنفيذ هذا النظام في السنة القادمة.

٨- **التطوير الوظيفي ومرتبات الموظفين.** لاحظنا مع الارتياح بأننا سنناقش إبان الاجتماع المقبل للمجلس العالمي المعني بالعلاقات بين الموظفين والإدارة الاقتراحات المقدمّة من الإدارة بشأن التطوير الوظيفي، بما في ذلك ترقية الموظفين في ظروف معينة. كما نعرب عن تقديرنا للتأسيس الرائد لدرجة الموظف المهني الوطني في أحد المكاتب الإقليمية كأحد تدابير التطوير الوظيفي الحصري لموظفي الخدمة العامة. ونحن نتطلع، بالإضافة إلى ذلك، إلى تنفيذ ما وصفه المدير العام المنتخب في رؤيته لمنظمة الصحة العالمية في قوله بأنه: "باعتباره مديراً عاماً سينشئ برنامجاً للتطوير الوظيفي يمكننا من استقطاب أفضل الموظفين

ويهيئ لهم بيئة مواتية للنمو والتطور، ولضمان قدرتنا كمنظمة على تقديم أرفع مستويات الخدمات إلى الدول الأعضاء.

٩- إن التدهور التدريجي المنتظم الذي تشهده مرتبات موظفي الخدمة العامة والموظفين المهنيين الوطنيين منذ عام ٢٠٠٠ يعود لأسباب متعددة من بينها الأوضاع السياسية والاقتصادية السائدة. ومن أشد الأحداث المدمرة التي أدت لذلك التدهور انخفاض قيم العملات المحلية وما ينجم عن ذلك من تضخم ينعكس في تقلبات مؤشر أسعار الاستهلاك. ونحن نطلب من المنظمة أن تضع آلية داخلية لتقوم بمعالجة هذا النوع من الحالات وبتعويض موظفي الخدمة العامة والموظفين الوطنيين من الفئة المهنية عن تناقص القدرة الشرائية لمرتباتهم في البلدان التي تمر بأزمات اقتصادية. وسنكون لكم من الشاكرين لو تفضلتم بالنظر في إمكانية سداد المرتبات بالدولارات الأمريكية من أجل تجنب انخفاض قيمة الاشتراكات التقاعدية والاستفادة من المرتبات التقاعدية في المستقبل.

١٠- وينبغي أيضاً تعديل جدول مرتبات موظفي الفئة المهنية وفقاً للروح الحقيقية لمبدأ نوبلمير.

١١- اتباع سياسة منصفة وشفافة في التعيين. تأمل جمعيات الموظفين وثق في أن المدير العام المنتخب سيؤكد تأكيداً خاصاً على ضمان تقيد الجميع في إطار المنظمة بالقواعد والسياسات المتصلة بتعيين الموظفين، بما في ذلك التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين، وذلك باتباع عملية شفافة تقرر إقراراً كاملاً بالمؤهلات والكفاءات المهنية.

خلاصة

١٢- تعرب جمعيات الموظفين مجدداً عن التزام الموظفين بمبادئ منظمة الصحة العالمية وأهدافها في إطار منظومة الأمم المتحدة. ويسرها أن تضع تحت تصرف المدير العام والإدارة خبراتها الجماعية وقدرتها التحليلية فيما يتعلق بمعايير السلوك وظروف العمل وما لها من آثار على أداء المنظمة. وكما يتسنى للإدارة تحقيق أفضل النتائج الممكنة، ينبغي لها أن تحرص على التعامل مع جمعيات الموظفين باعتبارها جمعيات شريكة بكل معنى الكلمة عند نظرها في التوجهات الاستراتيجية الجديدة ذات الآثار على الموارد البشرية، والتي يمكن لجمعيات الموظفين أن تمددها بدعم قيم. ومن شأن ذلك أن يبسر التخطيط الاستباقي بأسلوب واقعي، ويساعد على تحقيق الاتساق بين الاستراتيجيات اللازمة لتنمية الموارد البشرية والقيام باستثمارات مبنية على دقة النظر من أجل تطوير المهارات والخبرات وتحديثها.

١٣- ويسر جمعيات الموظفين والموظفين كافة أن يؤكدوا للمدير العام المنتخب دعمهم الخالص وحسن نيتهم أثناء قيادته للمنظمة نحو تحقيق أهدافها الصحية لجميع شعوب العالم.

= = =