

منظمة الصحة العالمية



المجلس التنفيذي

الدورة الثالثة عشرة بعد المائة

البند ٦-٢ من جدول الأعمال المؤقت

م ١١٣ / وثيقة معلومات/٣

٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣

EB113/INF.DOC./3

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، السيد المدير العام، حضرات المديرين الإقليميين، حضرات الزملاء،

١- يسرني، نيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان، أن أدلي بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي. أننا نقدر إتاحة الفرصة لنا لمخاطبة المجلس واطلاعه على أحدث التطورات في ميدان السياسة العامة والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية، وكذلك تسجيل بعض الهواجس التي تراود جمعيات الموظفين بهذا الصدد. ولقد استرعىنا أنظاركم إلى عدد من المسائل منذ سنة غير أنه لا بد لنا من ذكر هذه المسائل مرة أخرى.

القضايا التي تتطلب المتابعة

٢- العلاقات بين الموظفين والإدارة: اتفاقات الشراكة. لقد طرح اقتراح باتباع نهج الشراكة في العلاقات بين الموظفين والإدارة أول ما طرح، كطريقة للعمل في إطار المجلس العالمي للموظفين والإدارة، وفي المنظمة على وجه أعم، خلال المناقشات التي أجراها المجلس في عام ٢٠٠٢. وبعد انعقاد المجلس، قامت جمعيات الموظفين بوضع ورقة مشتركة تحدد الأدوار والمسؤوليات والعملية الواجب اتباعها للبدء في اتباع نهج الشراكة، وذلك إلى جانب التفاصيل ذات الصلة. وتم تقديم تلك الورقة ومناقشتها كبنود من بنود جدول الأعمال الخاص بالمجلس لعام ٢٠٠٣. ونحن نرى في ذلك خطوة إيجابية كبيرة من شأنها أن تساعدنا في تعاملنا مع الإدارة في ظل مناخ من الثقة والاحترام المتبادل، وتحسنٌ يتيح لنا الفرصة للعمل معاً على نحو أكثر كفاءة وفعالية. وكلنا أمل بتواصل العمل على وضع اتفاق الشراكة هذا.

٣- الأمن. في ضوء الأحداث الأخيرة، وخصوصاً في العراق وأفغانستان، تعاود جمعيات الموظفين حالياً تقييم صالح موظفي المنظمة في مناطق النزاعات. إننا مفعمون بمشاعر الحزن والأسى على الموظفين الذين قضوا نحبهم - بمن فيهم زميلانا في المنظمة نادية يونس وأحمد شكري. وإنه ليحزننا أشد الحزن رؤية الآثار البدنية والنفسية الضائرة التي يتعرض لها الموظفون نتيجة النزاعات المسلحة. ونعلن عن ترحيبنا بالتدريب الإضافي على الأمن الذي تم توفيره للموظفين، والتدابير المتخذة للحد من خطر هجمات أخرى على موظفي المنظمة في مناطق النزاعات. بيد أن تقييمنا المبدئي كشف عن وجود عدد من الثغرات. فهناك ثغرات إدارية، مثلاً، كترك البعض دون تغطية تأمينية ضد التصرفات الكيدية - وهي مسألة تثير هواجس خاصة لدى أولئك الموظفين محلياً بموجب اتفاقات خدمات خاصة. كما أن هناك ثغرات مؤسسية أوسع تتمثل في عدم التأكيد للدول الأعضاء على أهمية الآثار السلبية المترتبة على النزاعات المسلحة. وعلينا أن نجد وسيلة لضمان سلامة

الموظفين مع الحفاظ على الرسالة الأعم للمنظمة بتوفير متطلبات الصحة العمومية في المناطق الأشد احتياجاً لها. وعلينا أن نتأكد من ألا يذهب العمل المخلص الذي تفانينا في أدائه أدراج الرياح، نتيجة لتغيرات أمنية يمكن تداركها وتفاديها. إن هذا الضرب من التوازن من الصعب جداً إيجاده، لكننا نناشد المجلس العمل على زيادة الدعم لموظفي المنظمة في مناطق النزاع، وأن يقدم، على نطاق أوسع، توجيهات تركز إلى القرائن لتشجيع الحد من النزاعات المسلحة في العالم.

٤- **الإصلاحات التعاقدية.** يتواصل تنفيذ الإصلاحات التعاقدية في المنظمة برمتها. وكان أحد الأغراض الرئيسية المنشودة منها إضفاء الصبغة الطبيعية على إجراءات التوظيف بما يتفق مع أفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى. ولاسيما، أن العزم الذي تجسده الإصلاحات كان التزاماً بتناول المعاملة الجائرة التي يخضع لها الموظفون الملتزمون بالعمل على أساس عقود قصيرة الأجل في حين يقومون بأعمال طويلة الأجل. وكانت النية المعلنة معالجة أوضاع الموظفين بعقود طويلة وقصيرة الأجل وضمان أن تكون العقود قصيرة الأجل فعلاً قصيرة الأجل، مما يعني إلغاء ممارسات الاستغلال القديمة العهد. لكن التقدم في هذا المضمار لم يكن متوازياً في كامل المنظمة، حيث مازال العديد من الموظفين بعقود قصيرة الأجل ذوي الخدمة الطويلة يعملون بموجب هذه العقود. وقد ازداد، في الوقت ذاته، عدد الموظفين العاملين بعقود قصيرة الأجل ازدياداً هائلاً على مدى العامين الفاتنين - مما ينشأ عنه احتمال تأجيل المشاكل والعناء وادخارها للمستقبل. وترى جمعيات الموظفين أنه يتعين وضع المزيد من الخطط وتحديد موارد إضافية لضمان تفيد الإصلاحات التعاقدية بالروح التي سادتها في البدء وكذلك دفع أجور منصفة للموظفين ومنحهم عقوداً تتناسب مع وظائفهم.

٥- **فرص التقدم الوظيفي لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والخدمات العامة.** تتألف القوى العاملة في المنظمة من أفراد يحدهم دافع خدمة المجتمع بما يتجاوز المكاسب الشخصية، لكن هذا لا يعني أنهم راغبون في إهمال طموحاتهم الخاصة فيما يتعلق بالتقدم الوظيفي. وينطبق ذلك على موظفي الفئة المهنية (الفنية) وموظفي الخدمات العامة سواء بسواء، حيث إنهم غالباً ما يتمتعون بمهارات وكفاءات تواجه بالإهمال أو لا تستفيد منها المنظمة استفادة تامة إلى حد يبعث على الخجل. ولا يبدو أن مكاتب الموارد البشرية قد درجت على وضع جرد بالمهارات المتوفرة للتأكد من استخدام ميزات كل واحد من الموظفين الاستخدام الأمثل لما فيه صالح المنظمة. وهذا أمر يدعو للأسف، لأن من شأنه أن يشجع الإنتاجية في المنظمة، ويشكل تحديات جديدة، ويزيد من الشعور بالرضا عن الوظيفة التي يؤديها. ونادراً ما يستفيد موظفو الخدمات العامة من التشجيع أو الفرص اللازمة للانتقال إلى الفئة المهنية (الفنية)، إذا حصل ذلك على الإطلاق. بل على العكس من ذلك فإن هناك ما يثيهم بصورة فعالة عن التنقل بين مراكز العمل لأنهم لا يتلقون أية تعويضات عن التكاليف المتكبدة.

٦- **تنمية وتدريب الموظفين.** يتطلب تعزيز فرص التقدم الوظيفي طرح مقترحات بشأن تنمية وتدريب الموظفين تناسب وتفيد موظفي الخدمات العامة والموظفين المهنيين على حد سواء، مع مراعاة احتياجات المنظمة في الوقت ذاته. ولا تعني المعارف التقنية الجيدة بالضرورة وجود القدرة على إدارة شؤون الموظفين. إذ يتعين، بالنسبة لأولئك الذين يشغلون وظائف إشرافية، أن يكون التدريب على الإدارة طويلاً ووثيق الصلة بالمنظمة بالقدر المناسب، وأن يعالج المسائل المطروحة باتباع أسلوب متسق على جميع مستويات المنظمة. وباختصار، فإنه ينبغي لموظفي المنظمة أن يتلقوا أفضل تدريب ممكن في ميدان الممارسات الإدارية، يكون جديراً بمنظمة دولية كبرى، تنبؤاً موقع الريادة في النهوض بواحد من أئمن الموارد البشرية وحمايته - ألا وهو الصحة.

٧- **المكافآت والتقدير.** تتسم قضية المكافآت والتقدير بأهمية كبرى في إبراز أفضل ما يتمتع به الموظفون من قدرات، وفي التشجيع على بلوغ المرامي المشتركة. وعلى الرغم من وجود فرص الترقي الشخصي وعلاوات الاستحقاق فيما مضى، فقد أوقف تطبيقها بعد كشف حالات من الإساءة وسوء الاستعمال. غير أن

جميعيات الموظفين تحتكم على إعادة العمل بها، ولو بصورة محدودة، مع استخدام الضوابط والموازن، كي يتمكن الموظفون الذين يستحقونها من التمتع بالمكافآت على ما قاموا به من جهد. ومن شأن تقدير كهذا أن يكون له بالغ الأهمية وخصوصاً في تناول موضوع التقدم الوظيفي وعدم رضا الموظفين الذين يراوون مكانهم في أعلى درجة في رتبهم، ومن شأنه أن يعود بالنفع على الذين سددت في وجههم سبل الترقى. ونحتكم أيضاً على استهلال الإجراءات الرامية إلى تنفيذ مقترحات ذات مغزى في هذا المضمار.

٨- إعادة استخدام الموظفين المتقاعدين. تثير جميعيات الموظفين مرة أخرى مسألة استخدام وإعادة استخدام المتقاعدين. إذ ربما وجد مبرر لاستخدام المتقاعدين في ظل ظروف خاصة معينة ولأغراض محددة عندما تتطلب الضرورة وجود خبرات تقنية أو علمية استثنائية. بيد أنه يتم استخدام المتقاعدين الآن لشغل الوظائف الشاغرة في المناصب التنفيذية. وهذا النهج الذي ينطبق على موظفي الفئة المهنية (الفنية) وموظفي الخدمات العامة معاً، إنما يقف حجر عثرة أمام التقدم الوظيفي للموظفين الحاليين ويمكن أن يقضي على الروح المعنوية ويفضي إلى الشعور بالاكنتاب والإحباط. ونطالب أيضاً بأن يبدأ التخطيط الصحيح قبل وقت طويل بما فيه الكفاية كي يتسنى تدريب للموظفين العاملين المناسبين الحاليين على المراتب الأعلى ليحتلوا محل المتقاعدين من هذه المراتب.

٩- عواقب انخفاض أسعار العملات المحلية. وختاماً، وإن لم يكن المجلس التنفيذي هو أفضل من يوجه إليه هذا الكلام إلا أنه لا بد من أن يدرك القلق الذي يساور الموظفين من انخفاض قيمة رواتبهم وأجورهم - بالقيمة الدولار - كلما حصلت طفرة في سعر الدولار الأمريكي مقابل العملات المحلية. وتمس ظاهرة انخفاض أسعار العملة مقابل الدولار الأمريكي أول ما تمس الرواتب المدفوعة بالعملات المحلية، والتي يتم تحويلها إلى دولارات أمريكية. إننا ندرك مدى تعقيد هذه القضية ونقترح إجراء دراسة شاملة ومتعمقة للنظر في العواقب المترتبة على التقلبات الشديدة في سعر صرف الدولار بالنسبة للمعاش التقاعدي لجميع فئات الموظفين في مختلف مراكز العمل. كما يتعين النظر فيما إذا كان بإمكان البلدان التي تسودها ظروف اقتصادية أقل استقراراً أو لا تعرف عملاتها سعراً ثابتاً أن تختار التحول إلى جدول رواتب قائم على الدولار أو لا.

خاتمة

١٠- في الختام، نود أن نعرب عن سرورنا لاتخاذ الخطوات اللازمة خلال السنوات القليلة الماضية لمعالجة بعض القضايا القديمة العهد التي لفتت جميعيات الموظفين النظر إليها في هذه الهيئة في مناسبات عديدة. ونود أن ننوه هنا بمساهمة زميلنا الراحل ماريان باكرو في هذا المضمار. ونحن سعداء بالتقدم الذي تم إحرازه على توأضعه، لكننا نعلم في الوقت ذاته أنه ثمة حاجة لبذل الكثير من الجهود بعد كي ترنقى المنظمة إلى مستوى التوظيف الجيد والممارسات الإدارية الحسنة التي تتبع في العديد من البلدان الأعضاء الممثلة هنا اليوم. ونختتم حديثنا بمناشدة المنظمة بأن تعترف (وتتذكر) بأنها إذا احترمت حقوق موظفيها في مجال العمل فإن هؤلاء الموظفين سيواصلون المساهمة بأكثر مما هو متوقع منهم.

= = =