

منظمة الصحة العالمية



مت ١١٤ / وثيقة معلومات/ ٢

٢٩ نيسان/ أبريل ٢٠٠٤

EB114/INF.DOC./2

المجلس التنفيذي

الدورة الرابعة عشرة بعد المائة

البند ٥-١ من جدول الأعمال المؤقت

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

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 وأن أشكركم على إتاحة هذه الفرصة لي لكي أطلعكم على بضعة أمور تتعلق بشؤون الموظفين.

أهمية جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية ودورها

٢- إن منظمة الصحة العالمية هي، قبل كل شيء، وكالة صحية متخصصة يعمل موظفوها، رجالاً ونساءً، في المقر الرئيسي، وفي المكاتب الإقليمية الستة وفي أكثر من مائة مكتب قطري، من أجل دعم الدول الأعضاء على وضع سياساتها الوطنية وتنفيذها في مجال الصحة العمومية.

٣- ونحن، بوصفنا أعضاء في جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، نشغل موقعاً فريداً من نوعه: فنحن نعمل جميعاً على دعم برامج الصحة العمومية ونكرس أنفسنا للالتزام بمجالات خبراتنا؛ ولكننا نهتم في الوقت ذاته اهتماماً خاصاً بشؤون الموظفين. لذا، فنحن نؤدي دوراً هاماً في العمل كهمزة وصل بين الإدارات التقنية وبين خدمات الموارد البشرية لمنظمة الصحة العالمية. ونحن، ومن خلال عملنا اليومي جنباً إلى جنب مع زملاء لنا، من أجل مكافحة أمراض مثل الإيبولا (فيروس الحمى النزفية) وأنفلونزا الطيور والأيدز والعدوى بفيروسه والسل والملاريا، وما هي إلا بعض الأمثلة من بين أمراض عديدة غيرها، ندرك تمام الإدراك الأساليب التي يمكن للإجراءات الإدارية أن تسهم من خلالها، أو أن تعوق، تنفيذ العمل في هذا المجال. فجمعيات الموظفين وجدت لتطلع الإدارة باستمرار على هذه الشؤون.

٤- وتقر المادة ٩١٠ من لائحة الموظفين إقراراً واضحاً بأهمية وجود جمعيات الموظفين في المنظمة، لغرض تطوير أنشطة الموظفين وتقديم المقترحات والعروض إلى المنظمة فيما يتعلق بسياسة الموظفين وظروف إيناء الخدمات. وتشدد المادة ٩٢٠ على واجب المنظمة في إقرار ممثلي الموظفين المنتخبين "حسب الأصول، باعتبارهم ممثلين لآراء مجموعة الموظفين الذين انتخبوا من بينهم" والإقرار بجمعيات الموظفين على هذا النحو إقرار إيجابي تماماً، بيد أننا نرغب في التأكيد بأن فعالية عمل جمعيات الموظفين تعتمد على التسهيلات التي تتاح لها. وإذ تقوم بعض المكاتب بممارسات ممتازة في هذا الخصوص، يؤسفنا أن تكشف التجارب في أماكن أخرى النقاب عن نتائج متباينة. لذا فنحن نرغب في أن نعرب مجدداً عن الأمل الذي

راودنا إبان الدورة الأخيرة للمجلس العالمي للعلاقات بين الموظفين والإدارة، وهو ضمان إدارة المنظمة بأن تسود الممارسات الجيدة وبأسلوب موحد على صعيد المنظمة ككل.

مسائل جديرة بالمتابعة

٥- **المكافآت والتقدير.** هناك من بين المسائل التي درجنا على إثارتها بانتظام معكم مسائل حظيت بالمتابعة؛ بينما تظل مسائل أخرى في حاجة إلى اتخاذ تدابير بشأنها. ونحن نرغب في الإعراب عن دعمنا للتوصيات التي قدمها المجلس العالمي للعلاقات بين الموظفين والإدارة بشأن استحداث نظام شامل على صعيد المنظمة للمكافآت المالية والتقدير، ونحن نتطلع إلى تنفيذها.

٦- **إعادة توظيف المتقاعدين.** ونحن نلاحظ استمرار الممارسة المتمثلة في إعادة توظيف المتقاعدين بشيء من خيبة الأمل، ونعتقد أنه من الحكمة إلزام بعض الموظفين بالتقاعد عند وصول سن معينة ونشجع الإدارة على احترام هذا المبدأ. إن لممارسة إعادة توظيف المتقاعدين، التي كثيراً ما تكون ناتجة عن نوع من المحاباة، آثاراً سلبية على الموظفين العاملين الذين قد تتضاءل الفرص المتاحة لهم للتقدم في مسيرتهم الوظيفية تبعاً لذلك.

٧- **أنواع العقود في منظمة الصحة العالمية.** وكما أحطتم بذلك علماء، من خلال التقارير الأخيرة عن الموارد البشرية، فإن نصيب العقود المؤقتة ليس بالكبير جداً. وتشير بيانات شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ إلى أن ٥٧,٧٪ من موظفي منظمة الصحة العالمية يعملون بعقود مؤقتة. ويتباين هذا الرقم من موقع إلى آخر حيث يتراوح ما بين ٣١,٧٪ في إقليم جنوب شرق آسيا و٧٣٪ في الإقليم الأفريقي في حين تحتفظ ثلاثة أقاليم والمقر الرئيسي بنسبة تزيد على ٥٠٪ من الموظفين بعقود مؤقتة.

٨- وقد بذلت جهود لتصحيح أوضاع الموظفين الذين يعملون بعقود مؤقتة خلال فترات طويلة جداً (ما بين ٤ و١٣ سنة)، ولاسيما في المقر الرئيسي. ونحن ممتنون كل الامتنان للمدير العام لتأييده القوي وتعهدّه بدعم هذا المسعى الذي أسفر عن استحداث نحو ٨٠ وظيفة محددة المدة في المقر الرئيسي ونأمل أن يعتمد نهج مماثل في الأقاليم، حيثما كان ذلك قابلاً للتطبيق.

٩- أما بالنسبة للعقود المؤقتة فنود استرعاء انتباهكم إلى النقاط التالية:

- أن العقود المؤقتة لا تخضع للقواعد المنطبقة على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، مما يوجد ميلاً كبيراً نحو تعيين موظفين من مناطق معينة من العالم. وهذه نقطة بالغة الأهمية وتؤيد كل جمعيات الموظفين قلباً وقالبا التمثيل الجغرافي العادل فيما بين موظفي المنظمة، والذي يتعين في رأينا أن يقتصر بتوزيع أكثر توازناً على مختلف المكاتب. لذا فإننا نعرب عن بالغ قلقنا إزاء الترتيبات الحالية التي تخالف هذا المبدأ الأساسي.

- أن القواعد الجديدة المنطبقة على العقود في كافة مستويات المنظمة اعتباراً من تموز/يوليو ٢٠٠٢، تحصر بأربع سنوات العقود المؤقتة. أي بعبارة أخرى، سيتوجب على شخص كان يعمل بموجب عقود مؤقتة على مدى السنوات الأربع الماضية أن يترك المنظمة لمدة سنة واحدة. وسنشهد آثار هذه القاعدة لأول مرة في عام ٢٠٠٦. وقد يكون لهذا التمييز أهمية إذا استخدمت هذه العقود المحدودة المدة لما هو بالفعل عمل مؤقت ومحدود المدة. ولكن الأمر ليس كذلك، بعد، من الناحية الواقعية. وطبقاً لما تظهره حساباتنا التي وضعت استناداً إلى أرقام شهر أيار/مايو ٢٠٠٤، سيتوجب على

قرابة ١٨٠٠ موظف، يمثلون حوالي ٢٠٪ من عدد الموظفين الحاليين، ترك المنظمة في الفترة بين تموز/ يوليو ٢٠٠٦ وشباط/ فبراير ٢٠٠٧. وسيترك أكثر من نصف هؤلاء الخدمة في شهر تموز/ يوليو أي بعد أربع سنوات من بدء سريان المخطط الجديد. وسيترتب على هذا الرحيل الجماعي الضخم أثر كبير على عمل المنظمة في المستقبل، وسيؤدي إلى خسارة الخبرات التقنية، والذاكرة المؤسسية، والسمعة والكفاءة والإنتاجية.

١٠- وبما أن ٥٧٪ من موظفي المنظمة يعملون بموجب عقود مؤقتة وأن الموجة الأولى من الموظفين ستترك المنظمة عام ٢٠٠٦، فإننا نود إطلاعكم على الأسئلة التي طرحناها على المدير العام، مع العلم أنه قد ورت مشاكل ليس من السهل حلها:

- هل ستواصل منظمة الصحة العالمية الاعتماد إلى حد كبير على الموظفين العاملين بموجب عقود مؤقتة؟
- هل هناك بديل مقبول للترتيبات الحالية، أي هل هناك حل يسمح للمنظمة الاضطلاع بولايتها وتحقيق أهدافها الصحية، مع ضمان توازن أفضل في الوقت ذاته بين الموظفين بعقود مؤقتة وزملائهم المعينين بعقود محددة المدة؟
- وإذا كان للمنظمة أن تغدو ربّ عمل يتحمل مسؤولياته الاجتماعية ويستفيد من قوى عاملة أكثر استقراراً واندفاعاً في العمل فعليها أن توفر لموظفيها مجالاً مناسباً للتقدم الوظيفي، وأن تضمن التوزيع الجغرافي العادل بينهم وأن تنقيد بمعايير المدونات الدولية لقواعد السلوك. فما هو هيكل الموارد البشرية الذي يتعين على المنظمة أن ترسيه بغية تحقيق تلك الأهداف؟

١١- إننا لندرك تمام الإدراك أنه ليست هناك أجوبة يسيرة وصريحة على هذه التساؤلات لكنها جديرة بالاهتمام البالغ وقد تكون حاسمة الأهمية بالنسبة لمستقبل المنظمة.

وشكراً لكم على حسن إصغائكم.

= = =