منظمة
الصحة العالمية

المجلس التنفيذي
الدورة الثامنة عشرة بعد المائة
البند ٧-١ من جدول الأعمال

م ت١١٨/ وثيقة معلومات/١
٣١ أيار/ مايو ٢٠٠٦
EB118/INF.DOC./1

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية[١]

السيد الرئيس، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، والقائم بأعمال المدير العام بالنيابة، والزملاء،

١- أولاً، وقبل كل شيء، نود نيابة عن موظفي منظمة الصحة العالمية في جميع أنحاء العالم، أن نعرب عن بالغ حزننا وشعورنا جميعاً بالمصاب الجلل، إثر الوفاة المبكرة للمدير العام. كما نعرب عن تعازينا الصادقة لأسرة وأصدقاء الدكتور جونغ - ووك لي وتعاطفنا معهم. ونعرب أيضاً عن تقديرنا لإسهامات الدكتور لي العديدة في تحسين الصحة العمومية لجميع شعوب العالم، من خلال عمله مديراً عاماً للمنظمة، وموظفاً فيها طيلة ٢٣ سنة.

٢- ونزجي الشكر للمجلس التنفيذي على تخصيص وقت للاستماع إلى الأمور التي تشغل الموظفين. ونتشرف، نحن ممثلي جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية في جميع أنحاء العالم، بالعمل لدى منظمة الصحة العالمية وتعزيز اضطلاعها بولايتها المحددة في دستورها. ونحن لا نأخذ هذا الامتياز باستخفاف. فنحن ندرك أنه ينطوي على مسؤوليات، ولاسيما في وقت يواجه فيه العالم مشكلات صحية عمومية كبرى عديدة.

٣- وتسعى جمعية موظفي المقر الرئيسي، في حدود ولايتها، إلى النهوض بمنظمة تتمتع بالكفاءة والنزاهة والاستناد إلى القواعد، وهو ما يقود إلى القيام بأعمال مثمرة. ونحن نود أن نعمل في مناخ من الثقة والاحترام المتبادل، وانطلاقاً من هذه الروح نحثكم على التعاون في السعي إلى إيجاد حلول لشواغل الموظفين وطلباتهم المشروعة.

٤- وفيما يتعلق بالعلاقات القائمة حالياً بين الموظفين والإدارة في المقر الرئيسي نقر بأن هناك بعض العناصر الإيجابية في إصلاحات العقود المقترحة، وتحسناً في الرصد في إطار عملية اختيار الموظفين وتعيينهم. ولكن هناك شعوراً بعدم الرضا يرجع إلى إساءة استعمال القواعد والإجراءات، وإلى وجود تباينات هائلة في معاملة الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك فإننا نرى أن العمل المثمر تعترضه في كثير من الأحيان عمليات إعادة الهيكلة المتكررة.

---

١ هذا البيان لا يعكس آراء جمعيات موظفي المكاتب الإقليمية التابعة لمنظمة الصحة العالمية.

٥- وللتسجيل، وبغية تجنب أي سوء فهم، نقول صراحة إننا لا نعارض أي تخفيض في الحجـم عنـدما يكون ضرورياً. ومع ذلك فإننا نعترض بشدة على عملية استعراض وتخفيض للحجم لا تتسم بالشفافية ويشوبها التعسف وعدم العدالة، وخصوصاً عندما يستبعد الاستعراض وظائف وكفاءات كبار المديرين.

٦- ونقترح على الإدارة الجديدة اتخاذ أربعة تدابير ملموسة، لكي تنظروا فيها من أجل تحسين العلاقـات بين الموظفين والإدارة.

(أ) استعراض النظام الداخلي لإقامة العدل وتنفيذه، بما في ذلك تعيين أمناء المظـالم وتسلـسل إبلاغهم، من أجل تحسين المساءلة والحياد. ونقترح أيضاً تنفيذ **كل** توصيات الفريق الاستشاري التابع للمدير العام والمعني بالمضايقات، والذي شكله الدكتور لي في السنة الماضية، طبقاً لموقفه المتمثل في "عدم التسامح على الإطلاق" فيما يخص المضايقات.

(ب) إجراء مراجعة مستقلة للتحقق من المهارات والتعليم والتدريب والخبرات لدى الموظفين دون مستوى مد١، والذين عينوا مباشرة دون تنفيذ عملية اختيار سليمة خلال السنوات الثلاث الماضية.

(ج) الحث على إجراء تحقيق خارجي في الإدعاءات المبلغة عن إساءة التصرف والسلوك غيـر الأخلاقي.

(د) السماح بتمثيل جمعية موظفي المقر الرئيسي في لجنة البرنامج والميزانيـة والإدارة، مثلمـا أوصى به أعضاء المجلس في دورته السابعة عشرة بعد المائة المعقودة في كـانون الثـاني/ ينـاير ٢٠٠٦.

٧- ونحن نتطلع إلى الاحترام الحقيقي، والمسؤولية المتبادلة، إزاء العلاقات بين الموظفين والإدارة، مـن خلال نهج قائم على الشراكة ويشمل التواصل والتشاور والتفاوض، حسب الاقتضاء. وأخيراً، فإننـا نـود أن نعرب عن دعمنا للإدارة في هذه المرحلة الانتقالية، ونظل على ولائنا والتزامنا بتعزيز العمل على تنفيذ كـل ولايات المنظمة.

= = =