

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- السيد الرئيس، حضرات السادة أعضاء المجلس التنفيذي المحترمين، سيادة المديرية العامة، حضرات السادة المديرين الإقليميين، حضرات الزملاء، باسم جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية وموظفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان، أتشرف بأن أدلي بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي.

٢- وسأتناول بعض القضايا الرئيسية الراهنة التي تهتم جمعيات الموظفين أو تشغل بالهم، وهي القضايا المتعلقة بعمل جمعيات الموظفين في مختلف الأقاليم التابعة للمنظمة وفي مقرها الرئيسي، وتعلم الموظفين، ومرتببات موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في مراكز العمل الواقعة خارج المقر الرئيسي، والمساواة بين الجنسين. وسأختتم حديثي بتناول بعض المسائل المتصلة بإحدى المسائل التي سببت الإحباط لدى موظفي المقر والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، وذلك منذ تموز/ يوليو ٢٠٠٨، ألا وهي قضية نظام الإدارة العالمي.

عمل جمعيات الموظفين

٣- عند افتتاح الاجتماع الأخير للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة (جنيف، ٨-١٠ نيسان/ أبريل ٢٠٠٨)، أكدت المديرية العامة مجدداً على أن "الموظفين يؤلفون أصلاً قيماً من أصول المنظمة" وأن "تعاون الموظفين وتشاورهم مع الإدارة، وتشاركهم معها في الأهداف هي أمور بالغة الأهمية لإيجاد ثقافة عالمية تشاركية موحدة". وتتفق جمعيات الموظفين اتفاقاً تاماً مع هذه الآراء وتعتبرها المبادئ التي تبنى عليها العلاقة القائمة بين الموظفين والإدارة.

٤- وجمعيات موظفي المنظمة تقدر الجهود التي يبذلها الموظفون والإدارة في سبيل تعزيز علاقة العمل القائمة بين الطرفين. ونحن نشهد اتجاهها نحو توسع مشاركة جمعيات الموظفين في أسلوب عمل المنظمة، بل والأهم من ذلك، تزايد فائدة تلك المشاركة. ولكننا نؤكد أن هذه المشاركة تتباين بين إقليم وآخر من الأقاليم التابعة للمنظمة. فأسلوب مشاركة جمعيات الموظفين وإسهامهم في عملية تعيين الموظفين، مثلاً، أو مشاركتهم في مختلف اللجان، تتباين بشكل كبير بين أقاليم المنظمة. وثمة مثال آخر على ذلك وهو خدمات أمين المظالم، وهي خدمات يقوم بها موظف متفرغ من موظفي المنظمة في المقر الرئيسي، بينما يتولى أحد موظفي الفئة المهنية تقديم تلك الخدمات في إقليم غرب المحيط الهادئ، وذلك بالإضافة إلى أدائه لمهام وظيفته الرسمية. ونحن نتطلع إلى مواصلة التقدم في تحقيق الاتساق بين هذه الممارسات على صعيد المنظمة الشامل.

تعلم الموظفين

٥- أبدت جمعيات الموظفين، ولسنوات عديدة، تحفظاتها الشديدة إزاء جهود المنظمة للاحتفاظ بالموظفين. ولم تكن هناك سوى بيّنات قليلة بشأن محاولات دعم الموظفين على تحقيق تقدمهم الوظيفي، ومساعدتهم على تنمية المهارات التي يمكن أن تزيد من "قيمتهم" للمنظمة، بل والأهم من ذلك، يمكن أن تؤدي إلى تعزيز قدرات المديرين على زيادة فعالية وكفاءة دور المنظمة في توجيه الصحة العمومية وتوفير الدعم التقني في هذا المجال. ولكن، ومنذ خمس سنوات مضت، تم إنشاء صندوق تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم عن طريق جباية مبالغ محددة من المرتبات. وقد رحبت جمعيات الموظفين بإنشاء هذا الصندوق باعتباره فرصة فريدة من نوعها لإيجاد "منظمة تعلمية". والآن، وبعد مرور بضع سنوات على ذلك، تلاها العديد من الإحباطات، لم يعد هناك مناص من الإقرار بضعف الأمل من تحقيق الغرض الأصلي الذي أنشئ من أجله صندوق تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم. فباستثناء تمويل خلوات واسعة للإداريين برهنت على كونها ممارسات جيدة لإقامة الشبكات وبناء الأفرقة، لم يكن للصندوق سوى أثر ضئيل في تحسين أسلوب إدارة شؤون الموظفين. وما زال يتعين التثبت من مدى تزايد عدد الموظفين الذين يتم الاحتفاظ بهم نتيجة لتطبيق برنامج تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم.

٦- ولقد استخدم حجم كبير من الأموال المتاحة في الصندوق خلال عام ٢٠٠٨ في تغطية تكاليف أنشطة التدريب المتصلة بتطبيق نظام الإدارة العالمي الجديد، التي أثارت الفائدة منها خيبة أمل أعرب عنها ممثلو جمعيات الموظفين إبان اجتماعهم مع المديرية العامة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٨. كما تم تقليص واسع في أنشطة التدريب العامة، أو تأجيلها أو إلغاؤها تماماً، بينما اعتبر العديد من الموظفين أن التدريب الذي تلقوه بشأن نظام الإدارة العالمي لم يكن كافياً ولا مفيداً. أما الفوائد الملحوظة منه فلم تتجاوز نطاق الموظفين العاملين في المقر الرئيسي وفي إقليم غرب المحيط الهادئ، بينما تأثرت الأقاليم الأخرى من قلة التمويل المتاحة لتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم.

٧- وقد بلغنا أيضاً ما تم من إصلاح للجنة التعلم العالمية، التي تضم أعضاء من المنظمة برمتها، وذلك إثر تسلم المديرية العامة زمام إدارتها. ونحن نرحب بهذه المبادرة الطيبة ونعتبرها علامة تبشر بأن المنظمة ستستفيد من هذا الجهد الإصلاحي في تحقيق فعالية اللجنة وتعميم أثرها الإيجابي على جميع الموظفين، مهما كانت مستوياتهم وأينما كانت مواقع عملهم. ويحدونا أمل في أن يؤدي مستوى الإدارة والدعم الرفيع هذا إلى متابعة توسيع تطبيق البرنامج للنهج الاستراتيجي الذي سيؤدي إلى تمكين الموظفين وتعزيز قدرات المنظمة على معالجة التحديات الكبرى في المستقبل.

٨- لذا ترغب جمعيات الموظفين في أن تؤكد مجدداً على أهمية إتاحة الاستفادة من الصندوق وضمان فعاليته. وبالنظر للتجارب التي شوهدت خلال السنوات الماضية، والريبة التي اكتتفت أسلوب إنفاق أموال الصندوق والتغييرات الحقيقية التي أدى إليها، فلا بد للموظفين والإدارة من الجلوس معاً لمناقشة الطرائق الجديدة التي من شأنها أن تؤدي إلى ترسيخ التعلم وعمليات التعلم في أسلوب عملنا.

مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة

٩- ليس هناك شك في أن مشاعر القلق السائدة الناجمة عن الأزمة المالية الراهنة قد امتدت إلى جمعيات الموظفين أيضاً. وعلى صعيد المنظمة، فإن الموظفين من الرتب الدنيا لفئة الخدمات العامة هم أكثر من تأثر بارتفاع تكاليف السلع والخدمات الاستهلاكية الأساسية، حيث اضطر بعضهم إلى اللجوء إلى طلب القروض لتغطية مصروفاتهم الأساسية. يضاف إلى ذلك الصعوبة التي تواجهها المنظمة في تعيين الموظفين المحليين أو

الاحتفاظ بهم (موظفو فئة الخدمات العامة والموظفون المهنيون المحليون) الذين تقع أماكن عملهم خارج مقر المنظمة الرئيسي. وتسهم الأزمة المالية الراهنة وصعوبات تعيين موظفي الخدمات العامة في توضيح المشكلة التي تعانيها جمعيات الموظفين من الآلية المتبعة حالياً في تعديل مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، وهي الآلية المعروفة بمنهجية استقصاء المرتبات المحلية.

١٠- وحيث تنص المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة"، فإن التزام مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بأعلى المعايير التي حددها الميثاق لدى تعيين الموظفين المحليين، يحتم عليها أن تكون قادرة على التنافس مع أرباب العمل الذين يتقاسمون معها سوق العمل ذاته، والذين يعينون موظفين بمستويات ومؤهلات عمل مماثلة في طبيعتها ومتساوية في قيمتها مع المستويات والمؤهلات اللازمة لتلك المنظمات.

١١- وقد عملت لجنة الخدمة المدنية الدولية مؤخراً على تنقيح منهجية استقصاء المرتبات المحلية. وترى جمعيات الموظفين أن تلك التنقيحات لمعالجة الصعوبات المتصلة بمستوى المرتبات والتعيين غير كافية. ونحن نطلب من إدارتنا أن تضمن مشاركة ممثلي الموظفين العاملين في المكاتب المحلية مشاركة تامة في عملية استقصاء المرتبات المحلية برمتها. كما نأمل أن تقضي عملية مواصلة تنقيح الاستقصاء إلى تعزيز الامتثال لأحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

قضايا الجنسين

١٢- يساور جمعيات الموظفين قلق بشأن تواصل اختلال التوازن بين الجنسين فيما يتعلق بتعيين موظفي المنظمة. ففي إقليم غرب المحيط الهادئ، مثلاً، لا تشغل النساء سوى وظيفة واحدة من كل أربع وظائف من الفئة المهنية. ونحن نعتقد أن ظروف العمل في بعض البلدان يمكن أن تثبط عزيمة النساء على طلب تعيينهن في الوظائف الشاغرة، وبالتالي يستحسن إجراء تحليل دقيق لأسباب خلل التوازن هذا، مع التوصية بالتدابير التي من شأنها أن تشجع النساء على التقدم لشغل الوظائف مما يؤدي إلى زيادة نسبتهم من بين الموظفين الذين يتم تعيينهم. كما سيساعد هذا التحليل على تحديد التدابير التي يمكن أن تسهم في زيادة معدلات الاحتفاظ بالنساء في المنظمة. وجمعيات الموظفين على استعداد للتعاون مع الإدارة على تحديد فرص العمل المتاحة للأزواج في البلدان التي تعاني من خلل شديد في التوازن بين الجنسين، وذلك توخياً لضمان المساواة في فرص التعيين.

نظام الإدارة العالمي

١٣- ثمة مشاعر متعددة بالإحباط أخذت تساور الموظفين العاملين في المقر الرئيسي وفي المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، وذلك بعد البدء بتشغيل نظام الإدارة العالمي. وفي خطاب مفتوح تم توجيهه إلى المديرية العامة بتاريخ ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، أعربت جمعية الموظفين العاملين في المقر الرئيسي، بتأييد من جمعية الموظفين في إقليم غرب المحيط الهادئ، عن قلقها إزاء التقارير المتعددة التي تشير إلى أوجه الخلل والمشاكل التي ينطوي عليها تنفيذ هذا النظام. وقد قدم الموظفون العاملون في المقر الرئيسي وفي المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ دعمهم الشديد في محاولة لتشغيل النظام بنجاح، ولكن الشعور بالإحباط تغلب عليهم أحياناً، لاسيما في حالات تأثر الموظفين أنفسهم بمشاكل تتعلق بمرتباتهم. وثمة مصدر آخر للقلق يتصل بصعوبة تسديد استحقاقات مقدمي الخدمات، بمن فيهم الخبراء الاستشاريون، مما أرغم الموظفين على تكرار بيانهم لأسباب تأخير السداد، وهذه الإحباطات لا تخلو من أثر في جو العمل العام.

١٤- ويسر جمعيات الموظفين أن تلاحظ ما ذكرته المديرية العامة من أن مواصلة تعميم نظام الإدارة العالمي في الأقاليم الأخرى لن تبدأ إلا عندما يتم التأكد من تشغيل النظام بشكل سلس وبعد أن يُبت في جميع المشاكل الناجمة عنه. وأود أن أؤكد لكم عزم الموظفين العاملين في المقر الرئيسي وفي إقليم غرب المحيط الهادئ عزمًا تامًا على ضمان نجاح تشغيل النظام، واختتم عرضي لهذه القضية باقتباس العبارات التالية من الخطاب المفتوح المذكور إلى المديرية العامة: "لقد انضم كل واحد منا إلى المنظمة مع الافتراض بأننا نعمل حقًا من أجل إنقاذ الأرواح. وإذا منعنا من القيام بذلك فإن الأثر الناجم عن ذلك لا يقتصر على شعورنا بالإحباط المهني والتخوف من أن يحكم على أدائنا حكمًا سلبيًا في إطار نظام "قائم على تحقيق النتائج". وإنما يساورنا أيضًا شعور بالقلق إزاء حياة الأشخاص المتأثرين بعملنا، سواء أكانوا موظفين من بينهم أمهات يربين أبناءهن بمفردهن ويجاهدن من أجل التمكن من سداد إيجار السكن، أم الأعمال التجارية الصغيرة التي يعتمد دخلها على الالتزام التعاقدية، أم الأشخاص المتعاشين مع الأيدز في أفريقيا."

١٥- وأود أن أعرب مرة ثانية عن ارتياح الموظفين لالتزام المديرية العامة تجاه الحوار الفعال والمفتوح القائم بين الإدارة والموظفين. ونحن على ثقة بأن الحوار المفتوح لا يخدم مصالح موظفي المنظمة الأفراد فحسب، وإنما يخدم أيضًا مصالح المنظمة برمتها.

= = =