

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- تشعر جميع جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية بالقلق إزاء ما نواجهه من تحديات، وإن كنا لا نعتقد أن هذه التحديات حدثت بين عشية وضحاها، فنحن نرى أن أعراض ما نعانیه الآن من متاعب كانت معروفة من وقت طويل مما يجعلنا نتساءل عن سبب تبني طرق العلاج الملطفة وعن سبب تأخرها. ومع هذا فإننا نود أن نغتنم هذه المناسبة لنعرب عن رأينا بأننا الآن بحاجة أكثر من أي وقت مضى إلى استعراض حاسم للسياسات والممارسات المقترحة المتعلقة بالموارد البشرية قبل حتى التفكير في تنفيذها. إن جمعيات الموظفين تدعم تماماً الإصلاحات التي من شأنها أن تعزز قوة الأمانة وترتقي بأدائها لدعم الدول الأعضاء ولبلوغ مهمتنا المشتركة. ولكن هذا يجب أن يتم بشكل تشاوري ومنهجي إذ إننا نشعر بتطبيق أسلوب مجزأ لمعالجة سقم ينهش في النظام برمته، وأن مثل هذا الأسلوب لن يخرجنا من أزمتنا.

٢- إن العاملين بالمنظمة لديهم مصلحة واضحة وراسخة في إنجاح المنظمة وهم حريصون على نجاح المنظمة شأنهم شأن سائر أصحاب المصلحة بل قد يكونون في بعض الحالات أكثر حرصاً عليها. ومن ثم فبالنظر إلى مخاوف الموظفين وإدراكاً لحقيقة أن الموظفين الأكفاء ممن لديهم الحافز للقيام بواجباتهم هم أئمن أصول المنظمة، فإننا نود أن نسترعي كريم عنايتكم إلى خمسة من مخاوفنا الأساسية في فترة الإصلاح هذه.

٣- أولاً أن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية متحدة الآن ربما أكثر من أي وقت مضى وهي ملتزمة تماماً بتبني التغيير الهادف إلى منظمة أكثر قوة وكفاءة وفعالية. ولكن طريقة عمل هذا يجب أن تتسم بالعدالة والشفافية لكل الموظفين وأن تعتمد على رؤية طويلة الأجل لمآلنا.

• في شهر كانون الثاني/يناير من هذا العام، طلب المجلس التنفيذي إلى المدير العام أن يقدم له للنظر تنقيحات للمادة ٤٢٠-٢ من لائحة الموظفين مما سيؤدي إلى زيادة تشديد سياسات منح التعيينات المستمرة. ومع هذا يتعين على الدول الأعضاء أن تعي أن هذا النوع من التعيينات قد أدخل في الأساس للحد من العبء الإداري، وأن التعيين المستمر في منظمة الصحة العالمية لا يماثل التعيين الثابت أو طوال العمر كما هو معروف في العديد من نظم الخدمة المدنية الوطنية. فأي تعيين يمكن إنهاؤه عند إلغاء وظيفة من يشغل هذا المنصب. إن إعادة التكليف للموظفين الذين عملوا لمدة طويلة يعكس فقط التزام المنظمة باحترام واجب رعاية الموظفين. وبوصفنا موظفين مدنيين دوليين غير مشاركين في نظم الحماية الاجتماعية الوطنية، فإننا نشعر بقلق بالغ إزاء أي خطة لتقليص هذه الاستحقاقات. فمثل هذه التغييرات ستؤثر سلباً كذلك على جاذبية المنظمة كصاحب عمل، وقد تقوض في المستقبل قدرة المنظمة على اجتذاب موظفين بأعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة.

• وفي آذار/مارس أجرينا مناقشات مستفيضة أثناء اجتماع لجنة الإدارة العالمية للموظفين مع ممثلي سائر المكاتب الرئيسية للمنظمة. واستناداً إلى تحليلاتنا ومناقشاتنا مع الموظفين في كل أنحاء المنظمة، رأينا أن أي تعديلات مقترحة للائحة الموظفين ستكون سابقة للأوان. فالمنظمة

لاتزال تتناقش التوجهات الرئيسية لعملية الإصلاح والملاحم العامة لنموذج نهائي جديد للقوى العاملة. ولا مرأ في أن التسرع في تغيير لوائح الموظفين ودون ربط هذه التغييرات بنموذج توظيف متفق عليه بالاستناد إلى التوجهات الاستراتيجية للمنظمة، والنموذج الاستراتيجي الجديد لإدارة المخاطر في المنظمة لن يكون مضيعة للوقت فقط ولكنه سيعطي رسالة سلبية تقوض حماس الموظفين والمديرين، وتؤثر بدون داع على أداء بعض البرامج أو تنفيذها.

- وتقرح الإدارة نموذجاً جديداً لتوظيف القوى العاملة من شأنه أن يغير نماذج العقود. كما يقترح هذا النموذج ترتيبات تعاقدية جديدة للعاملين في أنشطة المنظمة المحدودة الوقت مثل المشاريع على سبيل المثال. وبالرغم من أن جمعيات الموظفين ترحب بهذه الطرق المبتكرة إلا أننا نرى ضرورة دراسة تفاصيل نموذج التوظيف بعناية. إن نموذج التوظيف هذا والذي يبرر تغيير اللوائح الحالية للعاملين لا يزال في مراحل إعداد المفهوم الأولي وبالتالي فهو غير معد للتنفيذ.

- إن وضع أساس لتنفيذ إصلاح ذات مغزى في سائر مستويات المنظمة يتطلب استخدام والتأكيد على مجموعة مختارة من الأولويات والمعلومات الاستراتيجية، ونموذج مفصل لموارد القوى العاملة البشرية. فهذا من شأنه توجيه عملية الإصلاح للاستثمار بشكل مناسب في الموارد البشرية والقوى العاملة القادرة على الابتكار، وبناء آلية للمساءلة تدعم هذه الابتكارات. ونحن نعتقد أننا يمكن أن نعمل سوياً خلال عام ٢٠١١ ونحقق المزيد من الإجماع خلال عام ٢٠١٢.

- ونود أيضاً أن نسترعي عنايتكم إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2009/6) بشأن النقل إلى الخارج في الأمم المتحدة. ويقدم هذا التقرير تحليلاً واضحاً للقضايا كما يقدم توصيات بشأن جوانب المخاطر التي تفرض على الموظفين نتيجة النقل للخارج. وقد أبرز على سبيل المثال أن توظيف عدد متزايد من موظفي البرنامج الوطنيين في مراكز الخدمة بالخارج قد تمثل خطراً بتقويض الطابع الدولي لمنظمة الأمم المتحدة؛ وأنه لا يوجد تقرير ليظهر ما حققه إنشاء مراكز الخدمة الخارجية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة من وفورات في التكلفة والمرامي المتعلقة بجودة الخدمة؛ وضرورة اتخاذ إجراءات مناسبة بصورة يحتذى بها لتخفيف وطأة النقل إلى الخارج على الموظفين.

٤- وهناك نقطة ثانية تتعلق بأحقية الموظفين في فهم سبب ضرورة هذه الإصلاحات واتجاه المنظمة. وإذا كان ذلك يعزى بشكل أساسي إلى الأزمة المالية، فقد أعرب الموظفون في المنظمة ككل عن مخاوفهم بسبب عدم توقع هذه الأزمة المالية. فإن التخلي عن التحوط ضد أخطار تقلب سعر الصرف عندما تمس الحاجة إليه يتضح مما نقاسيه اليوم بسبب عدم وجود عملية لإدارة المخاطر الاستراتيجية. وقد تم نشر رسائل متضاربة عن أسباب الوضع الراهن، وهذا لا يساعد الموظفين أو الإدارة في فهم الوضع وإعداد حلول حكيمة وعادلة.

- وقد طالبنا بوضع استراتيجية مالية استشرافية مضمونة الاستمرار للمنظمة تتضمن آليات مناسبة للحماية والضمان. وهذا قد يتطلب إعادة إدخال ضمانات معينة تم التخلص منها، ووضع ضمانات جديدة تعكس أفضل الممارسات أو توصيات مراجعي الحسابات وذلك من خلال تبني نموذج استراتيجي لإدارة المخاطر يتسم بالمزيد من الكفاءة والمنهجية. وبالإضافة إلى ذلك فقد اقترحت جمعيات الموظفين أن تطلب المنظمة من المانحين المساهمة في إدارة هذه المخاطر الاستراتيجية من خلال ضمان مساهماتهم وحمايتهم من تقلبات معدلات الصرف.

- وتدرك جمعيات الموظفين تماماً الحاجة إلى تحقيق وفورات. ونحن نرى بالرغم من ذلك إمكانية عمل وفورات مؤسسية في الوظائف الإدارية العامة مثل الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية.

ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال تحديد سبل التأزر وإعادة النظام المركزي لبعض الوظائف في سائر المجموعات وحتى في المكاتب الرئيسية. وقد اقترحنا دراسة وتقييم طيف كبير من تدابير الفعالية والمساءلة في التعاطي مع النفقات الأخرى غير المرتبطة بالموظفين والتي تتجاوز تقليص تكاليف السفر والنشر مثل العمل بدوام جزئي، والحد من الهيكل المتقل بالوظائف العليا، والتشارك في الوظائف بغية جعل المنظمة أكثر كفاءة وأجدر على تحقيق غرضها. ويتضمن هذا الاستفادة بشكل أفضل من الآليات الحالية مثل تنسيق التناوب والتقل بما يتواءم مع المتطلبات الاستراتيجية في كل مستوى والتركيز على تقليص عدد الموظفين في أماكن تكسد الوظائف الإدارية العليا وحيث يوجد ازدواج في الوظائف لإضفاء شعور حقيقي بالمساءلة عن القرارات الإدارية.

• وقد ترغب جمعيات الموظفين في تحديد أهمية الحصول على المزيد من الدعم لزيادة الاشتراكات المقدره والأموال المخصصة لميزانية المنظمة. وهذا سيسمح للمنظمة بتخصيص مواردها على نحو استراتيجي أثناء فترات الاضطراب وبالسماح بالمزيد من المرونة في الاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء. ويتعين على الدول الأعضاء أن تدرك أن الاعتماد على المساهمات الطوعية قد وصل إلى حد خطير قد يسبب انحراف المنظمة عن التوجهات الاستراتيجية لها أو قد يضر بها.

٥- وهذا أمر يؤدي بنا إلى نقطتنا الرئيسية الثالثة ألا وهي المساءلة. فالموظفون يودون أن تكفل لهم محاسبة كبار المديرين إن عجزنا عن توقع الأزمة وحماية المنظمة. والمساءلة تعني تحمل مسؤولية القرارات الفاشلة ولا تقتصر على مجرد الثناء على النجاحات.

• لقد اعترفت السيدة المدير العام بأن بعض جوانب الأزمة الحالية في المنظمة يعزى إلى أوجه القصور في الإدارة. وجمعيات الموظفين ليست على استعداد لقبول تحميل الموظفين وحدهم ثمن أوجه القصور المذكورة. وعلاوة على ذلك، طالبت السيدة المدير العام بضرورة استقاء الدروس من أفضل الممارسات في القطاع الخاص. وأخطر الموظفين بضرورة تخفيض عدد الموظفين بسبب الأزمة المالية الناجمة عن العجز الهائل (على الرغم من أن هذا الأمر ليس هو السبب الوحيد). والموظفون متحيرون للسمع عن هذا العجز الكبير الذي لم يسبق له مثيل في تاريخ المنظمة المالي. ولاتزال عدة أسئلة بدون إجابات. وتبيناً للسبب المحدد لذلك العجز الهائل وضماناً لعدم مواجهة المنظمة لوضع مماثل في المستقبل، ندعم توصية لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة الداعية إلى إعداد نموذج استراتيجي لإدارة المخاطر.

• وأعلنت السيدة المدير العام في عدة مناسبات أنها تؤيد بشدة اعتماد عمليات الاستعراض الشامل للأداء التي تشمل عادة عمليات تقييم يجريها الموظفون والمشرفون والأقران وتقارير مباشرة مما يعد خطوة مهمة وملموسة باتجاه بناء الثقة وبيان اضطلاع المنظمة بتنفيذ آلية جديدة لتحسين طريقة عملنا.

• وهناك جانب آخر من جوانب المساءلة الإدارية وهو الحاجة إلى عملية واضحة لمراجعة سياسة المنظمة الجديدة بشأن منع المضايقات وتنفيذها ورصدها. والمنظمة بحاجة إلى إدراج نهج لمنع المضايقات على غرار التدريب الإلزامي على سبيل المثال وتنفيذ سياسة عدم التسامح على الإطلاق فيما يخص كل أشكال المضايقات على جميع مستويات المنظمة مما يتطلب التبليغ عن أعمال المضايقة أو التعسف في استعمال السلطة أو الانتقام أو غير ذلك من أشكال السلوك غير المقبول التي ينبغي اتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها على الفور بدلاً من احتمال إخفائها أو التقليل من أهميتها.

٦- ونقطتنا الرابعة هي أن هناك حاجة إلى تعزيز التنسيق والتضامن على المستوى الداخلي بين مكاتب المنظمة لأن الموظفين لا يفهمون سبب عدم عملنا كمنظمة واحدة.

• من ضمن العناصر الرئيسية "المنظمة واحدة" ناجحة وموحدة، دعم وظيفة الموارد البشرية وتزويدها بالموارد اللازمة، وضمان تطبيقها للقواعد دون تمييز وعلى نحو منصف ومتساو عبر كل المكاتب ويكون الموظفون في ظلها على علم تام بمواضع المعلومات عن الاستحقاقات وشؤون الموظفين الأخرى؛ وجهود منسقة وناجحة لحشد الموارد وتوظيف الأموال حيثما تحقق أكبر درجة من الفعالية؛ وصوت قوي ومنسق لإعلام الصحافة والعالم برمته بقيمة منظمة الصحة العالمية. والموظفون يتساءلون عن سبب عدم الاعتراف بإنجازات المنظمة على نطاق أوسع في وسائل الإعلام الدولية.

٧- وهذا يقودنا إلى النقطة الخامسة. فجمعيات الموظفين ترغب في أن تسمع إليها لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة حتى تتمكن من تقديم مساهماتها وخبراتها عندما تمس الحاجة إليها وتضمن أن تضع المنظمة وتنفذ آليات من شأنها توقع المشاكل من ذلك القليل وحماية المنظمة منها في المستقبل. وقد اقترحت جمعيات الموظفين آليات تتسم بوضوح شديد وتحقق وفورات فورية في التكاليف وتشمل إجراءات فورية لوقف إعادة الاستعانة بالمتقاعدين لوظائف طويلة الأجل دون ضوابط حتى وإن استهدف ذلك شغل مكان شاغر خلال التوظيف، وأنشطة رصد عقود أداء العمل أو الاستشارات القصيرة الأجل بهدف تجنب إساءة استخدام هذه العقود "الخارجية". وهذه آليات تقطع شوطاً بعيداً باتجاه الحفاظ على أهم ثروة تملكها المنظمة وتمثل في موظفيها.

٨- وباختصار، تدعو جمعيات الموظفين الموحدة إلى ما يلي: (١) العدل والشفافية فيما يخص شؤون الموظفين، (٢) والإفصاح التام عن أسباب الوضع الراهن، (٣) والمساءلة عن قرارات الإدارة التي تلقى هجوماً، (٤) والالتزام المنسق والقوي بخطة للموارد البشرية، (٥) وضرورة نظر لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة في مشاركة جمعيات الموظفين.

٩- وتتكاثر جمعيات الموظفين للترحيب بمبادرة السيدة المدير العام الرامية إلى الاجتماع بالموظفين في محافل عامة، واستعدادها للتعاون مع جمعيات الموظفين بشأن المسائل التي تخص الموظفين وانفتاحها لاستباق الأمور في التصدي للأزمة التي نواجهها. ونتفق تماماً على أن الموظفين يمثلون أهم ثروة ومورد في حوزة المنظمة وقد سمعنا التعبير بوضوح عن "أن منظمة الصحة العالمية لا وجود لها دون الموظفين" خلال الاجتماع العام الذي عقد مع جميع الموظفين في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١١. ومع ذلك، يحتاج الموظفون إلى تبيين بعض الأدلة الفعلية على تقدير الإدارة العليا لهم، وإلا بدا ذلك كلاماً رتيباً فارغ المعنى. ونعتقد أن التفكير الاستراتيجي والمستبصر الذي لا يدفعه عدم توفر التمويل فحسب بل توجهه أيضاً الرغبة في التخفيف من الوقع السلبي لتحديات الصحة العمومية، والارتقاء بصحة أشد الناس احتياجاً هو أمر أساسي.

١٠- ومنظمة الصحة العالمية كانت في وقت من الأوقات تعتبر درة تاج الوكالات الدولية. ونحن نلتمس مساعدتكم لزيادة الاستثمار في المنظمة وفي موظفيها، وتدعيم سياسة الموارد البشرية حتى نكون على استعداد لتحقيق المرامي الإنمائية للألفية وأداء مهامنا الأخرى. ونتيح هذه الأزمة فرصة للمنظمة لتغيير وضعها وتجديد نشاطها وقوتها. ففوة المنظمة تصب في مصلحة الموظفين على أفضل وجه، إن وضع المنظمة في صميم الصحة العالمية مجدداً سيكون له أثر ذائع في اجتذاب الأموال، وتعزيز حماس الموظفين وأدائهم. فموظفو المنظمة يطلبون دعمكم اليوم أكثر من أي وقت مضى.

جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية.

= = =