

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، السيدات والسادة أعضاء المجلس التنفيذي الموقرون، حضرة الدكتورة مارغريت تشان المحترمة، السيدات والسادة المندوبون والزلاء الكرام،

١- نود أن نستهل بياننا بالتعبير عن امتناننا للعمل التعاوني الممتاز المنجز خلال عام ٢٠١١ وتوجيه أحر تمنياتنا لسنة ٢٠١٢ إلى مديرنا العام، الدكتورة مارغريت تشان، وإلى جميع أعضاء المجلس التنفيذي. وتعرب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية عن اعتقادها الراسخ أن النقاش المثمر وتحقيق توافق الآراء بخصوص القضايا المهمة سيمهدان السبيل لمنظمتنا حتى تتغلب على المصاعب الحالية وتلبي طلبات الدول الأعضاء من أجل تجديد قيادة المنظمة الاستراتيجية في ميدان الصحة العالمية. ونقدر فهمكم لوجوب تكريس الوقت الكافي لممثلي الموظفين لكي يعبروا عن وجهة نظر الموظفين ويسهموا في عملية الإصلاح.

٢- وتود جمعيات موظفي المنظمة أن تشير بادئ ذي بدء إلى ما عبرت عنه الدكتورة تشان بإيجاز ومفاده أن "الموظفين هم أهم ثروة" تملكها المنظمة ونرحب بناءً على هذا الاتفاق المشترك بكل فرصة للمشاركة الفعالة مع الإدارة في إيجاد الحلول في هذه الفترات العصيبة. ونشرع في ذلك بنظرة إيجابية وفي إطار حقوق الموظفين المدنيين الدوليين ومسؤولياتهم. واسمحوا لي أن أكرر أننا لا نمارس أي أعمال "ضغط" للتأثير على نشاط أجهزة المنظمة الرئاسية. وننقيد بمدونة الأخلاقيات للأمم المتحدة ونعتبر الرد على تساؤلات أجهزتنا الرئاسية عن ظروف عملنا جزءاً من مسؤوليتنا. ونحن متأكدون بفضل حكمة مداولاتكم أن أعضاء المجلس التنفيذي الموقرين يدركون هذا الأمر، إلا أنه من المفيد أن نطرحه بوضوح في البداية. فنحن الموظفون ملتزمون بمهمة المنظمة ورسالتها. وأستطيع بوصفي رئيس جمعية الموظفين في المقر الرئيسي أن أقول بارتياح إنني لم ألتق قط بموظف لم يضع أهداف المنظمة والأعمال المتصلة بالصحة العمومية في المقام الأول وفوق أي اعتبارات شخصية. ويسرنا أن قيمة الموظفين تلاقى اعترافاً وتقديراً وأن تبحث بهدف الارتقاء بمهام المنظمة.

٣- كما نرحب عموماً بالتدابير التي اتخذتها إدارة المنظمة للتصدي للعجز في الميزانية. وعلى وجه الخصوص، نرحب أشد الترحيب بتدابير "التحوط" (أي بتعبير آخر التدابير الرامية إلى حماية المنظمة من تقلبات أسعار صرف العملات) المزمع اتخاذها خلال سنة ٢٠١٢ وبصورة أكثر تدريجية خلال سنة ٢٠١٣. ونلاحظ أيضاً مع الأسف انعدام بعد النظر لدى بعض المديرين في مواجهة الوضع المالي. ولو نظرنا إلى الماضي فإن هذه التدابير الوقائية لو كانت قد اتخذت في الأعوام ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١ لكان وضعنا الراهن مختلفاً اختلافاً شديداً وكان لدينا عجز أقل أو لا عجز على الإطلاق. أما ما حدث فهو أن حوالي ٤٥٣ موظفاً يعملون بعقود محددة المدة في المنظمة ونحو ١٢٠ موظفاً يعملون بعقود قصيرة الأجل عانوا من العواقب

القاسية الناجمة عن الأزمة المالية التي شهدتها عام ٢٠١١ وعلى الأرجح سيترفض ما بين ١٠٠ و ٢٠٠ موظف آخر بهذا الخطر في الثنائية المقبلة، الأمر الذي كان من الممكن تجنبه (انظر أدناه التفاصيل المتعلقة بالمناصب الملغية وفقاً لما جاء في العرض الذي قدمه مدير قسم إدارة الموارد البشرية خلال الاجتماع الماضي للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي).

توزيع موظفي المنظمة والمناصب الملغية في الوقت الحالي وفي المستقبل	توزيع مجموع الموظفين حسب الفئة المهنية ومواقع المنظمة المعينين حالياً اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠			الفئة المهنية (الفنية) الوطنية	الفئة المهنية (الفنية) و الفئات العليا	فئة الخدمات العامة	المناصب الملغية	الموظفون بعقود مؤقتة لم تجددوا	مناصب إضافية يحتمل تأثرها
	المقر الرئيسي	أفريقيا	الأمريكتان						
١ ١٧١	٣٨	٨٨٠	٢٠٣	١٢٠	٢٠٠-١٠٠				
٣٧٤	٦٠١	١ ٣٩٢	٢١٦	؟	؟				
٩٠	٥	٥٣	؟	؟	؟				
١٣٢	٤٦	٣٧٢	صفر	؟	؟				
١٩٣	٨٦	٢٥٥	١٦	؟	؟				
١٦٧	٤٨	٤٨١	٥	؟	؟				
١٨٤	٥٦	٣١٣	١١	؟	؟				
٢ ٣١١	٨٨٠	٣ ٧٤٦	٤٥٣	١٢٠	٢٠٠-١٠٠				

المصدر: الموارد البشرية: التقرير السنوي، الوثيقة مت ١٣٠/٢٦ إضافة ١ المؤرخة الأول من كانون الأول / ديسمبر ٢٠١١.

أ المصدر: جمعية موظفي المنظمة في المقر الرئيسي، ليست هناك أي بيانات دقيقة متاحة ومنشورة حتى الآن في المنظمة.

٤- ونحن ندرك أن إصلاح المنظمة هو بلا ريب طريقة لإعداد منظماتنا لمواجهة التحديات الجديدة إلا أنه يتعين علينا تنفيذ ذلك على نحو يعتمد على ثرواتنا ويعززها ويحقق أداء مهمتنا الفريدة. وينبغي أيضاً ألا يلتبس علينا الأمر فنتصور أن تخفيض عدد الموظفين يُعزى فقط إلى الانتكاس المالي العالمي. بل نعتقد أن هذا التخفيض ناجم أيضاً عن بعض أوجه القصور الإدارية وسوء تعبئة الموارد وضعف جهود التواصل المؤسسي وعدم فعالية التخطيط وانعدام التبصر والحصافة عندما كانت المنظمة تتمتع بوضع مالي أسلم. وقد فهمنا أيضاً أن عملية الإصلاح بدأت بمطالبة المدير العام باستعراض وضع المنظمة المالي وتكييف أولويات البرامج مع الميزانية المتوقعة قدر المستطاع واعتماد تدابير الوفورات الفعالة.

٥- وعلى الرغم من ذلك، كان رد فعل إدارة المنظمة على عجز الميزانية في المقام الأول تخفيض عدد الموظفين تخفيضاً شديداً، وقد بدأ ذلك في أواخر سنة ٢٠١٠ ويتوقع استمراره خلال عام ٢٠١٢. وصحيح أنه أجريت عملية لتقدير مواطن الضعف ونشر مسارها وبحث مع جمعية الموظفين في المقر الرئيسي. وقد فهمنا أن الغرض منها كان تكييف التوجهات والأولويات الاستراتيجية مع التمويل المتوقع. وشاركنا في هذه العملية وأبدينا قلقنا في عدة مناسبات لأننا رفضنا منطوق تخفيض عدد الموظفين المقترح إلا أننا لم نجد أذناً صاغية.

وما زلنا نعتقد أن الحل ليس في تخفيض عدد الموظفين. فالحل الأول الذي يتبادر إلى الأذهان بشكل شبه تلقائي لدى ظهور حالة عجز في الميزانية هو تخفيض عدد الموظفين. ونحن نعترض على ذلك. فالموظفون يعتبرون عبئاً وندار شؤونهم كإدارة السلع غير أنهم ليسوا "باباً من أبواب الإنفاق" بل هم "رأس المال البشري غير المنظور". وفي الحقيقة، يمثل الموظفون في منظمة قائمة على المعارف مورداً منظوراً وثروة أساسية، فهم مورد المنظمة الرئيسي لتطوير الحلول وتنفيذها تصدياً لتحديات الصحة العالمية.

٦- وليس تخفيض عدد الوظائف إلا جزءاً من هذه الصورة لأن التناقص الطبيعي الذي يعزى أساساً إلى التقاعد وإلى التنقل الوظيفي أيضاً ينم عن أعداد أكبر بكثير. فسيخف التناقص الطبيعي وحده أعداد الموظفين في شتى أنحاء المنظمة. ويشير تقرير الموارد البشرية نفسه في الوثيقة مت ١٣٠/٢٦ إضافة ١ إلى ما يلي: "تبين التقديرات الحالية أن ١٦,٢٪ من القوى العاملة سيحين موعد تقاعدها في غضون خمس سنوات (الجدول ٩ والشكل ١٠). وفي الفئة المهنية الفنية والفئات العليا تبلغ النسبة الخاصة بنفس الفترة ٢٢,٢٪، وبالترام سوف يحين موعد تقاعد ٢٩٪ من هؤلاء الموظفين في غضون السنوات العشر القادمة". وإذا جمعنا هذه التقديرات والتخفيضات في عدد الموظفين نجد أن المنظمة قد تفقد زهاء ٤٠٪ من كبار خبراءها التقنيين. فإذا لم تنفذ أي خطة طارئة لإبقاء الموظفين وتعيينهم بهدف التصدي للفجوات في المجالات التقنية فسوف تعاني المنظمة في محاولة الاستجابة للأولويات حسب ما هو مبين في برنامج إصلاحها.

٧- وقد ورد في تقرير الموارد البشرية نفسه أنه "من الضروري أن تتمكن الأمانة من إدارة القوى العاملة على نحو استباقي مع التقيد بضرورة تخفيض القوى العاملة بسبب القيود المالية من ناحية وضمان التعزيز المنهجي للبرامج والمجموعات ذات الأولوية من ناحية أخرى. وتبين تقديرات تقاعد الموظفين بوضوح أن نسبة ١٠٪ تقريباً من إجمالي القوى العاملة ستتقاعد في كل ثنائية، وهو ما يتيح للأمانة فرصة واضحة لخفض عدد الموظفين دون التوسع في الاستغناء عن عدد كبير منهم في المستقبل". وعلاوة على ذلك، أشار الدكتور محمد جامع، المدير العام المساعد المعني بالإدارة العامة، في بيانه الذي أدلى به خلال اجتماع لجنة البرنامج والميزانية والإدارة المعقود في الأسبوع الماضي إلى "انخفاض قيمة الضعف المالي من ٣٤٠ إلى ١٠٠ مليون دولار أمريكي.

٨- ومن الصعب أن تتمكن المنظمة دون اتخاذ إجراءات طارئة لإبقاء الموظفين وتعيينهم من الحفاظ على أوجه امتيازها التقني واستقلالها وحيادها التي تعتبر ثروات المنظمة البارزة كما سبق أن أشرنا آنفاً. وإذ تدرك جمعيات الموظفين في شتى أنحاء المنظمة التحديات المشار إليها أعلاه، تطلب تعديل خطط الإدارة بصورة جدية وتؤكد أن الاقتراحات الحالية لن تؤدي إلى منظمة أكثر قدرة على التنافس أو أكثر فعالية أو كفاءة. فالتخطيط لنقل معظم القوى العاملة إلى البلدان ليس أفضل حل لأن بعض المهام المؤسسية والمعيارية تتسم بانفرادها على المستوى العالمي وينبغي أن تظل في المقر الرئيسي. وعلى العكس فإنها ستقوض تقويضاً شديداً بعض مزايا المنظمة النسبية. وبناءً على التحديات المطروحة نود بصفتنا جمعيات موظفي المنظمة أن نطلب من المجلس التنفيذي والإدارة ما يلي:

- أن يستعرض نموذج التوظيف المقترح لضمان إتاحة والحفاظ على أفضل الظروف أثناء الخدمة بالاستناد إلى مبدأ استبقاء أفضل الموظفين واجتذابهم. وإن رؤية الموارد البشرية في نموذج التوظيف الجديد تقوضها ضرورة تخفيض العبء المالي للموظفين، دون النظر إلى الأثر السلبي لذلك من حيث نوعية الخبرات التي ستوظف وتستبقى. وقد أوضحت إدارة منظمة الصحة العالمية أن رواتب الأمم المتحدة لم تعد جذابة. ومن الآثار الواضحة المترتبة على ذلك أن

المنظمة باعتبارها صاحب عمل ستصبح أقل جذباً بكثير في سعيها للاستعانة بالمستوى "المناسب" من الخبرات، وذلك ما لا تتوخاه الدول الأعضاء.

- أن يعيد النظر في بعض الاقتراحات المقدمة، ومنها الاستعاضة عن الموظفين الدوليين بموظفين مهنيين وطنيين للاضطلاع بمهام عالمية، وهي سياسة تتعارض بشكل سافر مع هدف الأمم المتحدة المشترك وهو تحقيق التنوع الجغرافي على نطاق نظام الخدمة المدنية الدولية، وتتعارض مع لائحة الموظفين على النحو الوارد في دليل منظمة الصحة العالمية. ونحن نؤيد الاستعانة بموظفين مهنيين وطنيين على النحو الموصى به في لائحة موظفي المنظمة، ونعتبر بالفعل أن هؤلاء الموظفين لديهم خبرة ذات قيمة كبيرة تستحق الحصول على الرواتب والإعانات نفسها التي يحصل عليها الموظفون المعينون دولياً عند الاضطلاع بهذه الوظائف الدولية.
- أن يطبق قدرة توظيفية محدودة وأن يضمن نوعية التوظيف لسد الثغرات. وبالنظر إلى أفضل الممارسات المتبعة في مجال التوظيف في المنظمة وأثر موجة إلغاء الوظائف الحالية والاستنزاف الطبيعي المتوقع وقدرة الموارد البشرية المحدودة - نظراً لعدم زيادة الاستثمار في هذا المجال - وتنفيذ برنامج الإصلاح، فمن المتوقع أن تؤثر بعض الأنشطة بشكل نهائي في توقيت عمليات اختيار الموارد البشرية وتعيينها ومدى مناسبته. وستتأثر نوعية التوظيف لقلّة الموارد اللازمة للإبقاء على نوعية عملية التوظيف وسرعتها. وستكلف إعادة التوظيف أموالاً أكثر، إذ لن يكون أمام المنظمة خيار سوى توظيف عدد هائل من الموظفين، وهو ما سيكون أكثر تكلفة وإضاعة للوقت مما لو استبقت المنظمة الخبرات الداخلية القيمة. وفي أسوأ السيناريوهات لن يكون أمام المنظمة سوى الاستعانة بخبراء استشاريين أعلى تكلفة، أو أن تتوسع في إبرام العقود مع أشخاص غير موظفين - وهي لم تكن تدوّن في التقرير السنوي للموارد البشرية كما أكد مدير الإدارة الخاصة بإدارة الموارد البشرية، والتي بلغت قيمتها ٥٠٠ مليون دولار أمريكي في الميزانية السابقة.
- أن يعي خطر عدم قدرة المنظمة على تلبية توقعات الدول الأعضاء. فلن تتمكن المنظمة من تنفيذ الميزانية البرمجية التي أعلنت في الوقت الراهن من خلال برنامج الإصلاح. ولن تتمكن من إحراز أي تقدم ملموس نحو تحقيق الأهداف (المرامي) الإنمائية للألفية.
- أن يعيد النظر في قرار تطوير نظام الإدارة العالمي. ففي الواقع يختلف تصور كبار المديرين لفعالية هذا النظام عن تصور الموظفين له. ولم يتم أي تقييم رسمي لفعالية هذا النظام الحقيقية من حيث التكلفة منذ أن استهل في عام ٢٠٠٨. ومن المتوقع أن يشهد هذا النظام مزيداً من التطوير. ونحن نتوقع زيادة الوقت المطلوب والتكاليف المطلوبة من الموظفين للتدريب وإجراء المعاملات؛ ونتوقع حدوث مشكلات وحالات تأخير جمة في التأقلم مع أي نظام جديد؛ ونتوقع زيادة مستويات الإحباط لدى الموظفين في بيئة من المتوقع أن تظل فيها مستويات الخدمة دون تغيير. وكما حدث في عام ٢٠٠٨ فإن الإدارات التقنية هي التي ستتحمل العبء دون أن تتاح لها الموارد الضرورية. فالنظام الراهن بطيء بالفعل وجامد ولا يمكنه أن يستوفي بعض المتطلبات ويصعب استخدامه فلا يتيح إدارة جيدة للبرمجة والتخطيط. ويرى الموظفون أن جوانب كثيرة من نظام الإدارة العالمي تشكل عبئاً وأنه لم يؤد إلى الآن إلى زيادة الشفافية والمساءلة؛ بل أنه قلل من فعالية أفرقة البرامج التقنية العاملة.

- أن يدعم الشفافية والنزاهة والعدل. فقد أدى تخفيض عدد الموظفين إلى مخالفات إجرائية عديدة وإلى معاملة الموظفين الجيدين معاملة ظالمة. وأدت تدابير التوفير الفعالة من حيث التكلفة إلى التخلي عن الإجراءات المعمول بها، ومنها السماح لجمعيات الموظفين باستعراض توصيفات الوظائف قبل الإعلان عنها، ما أدى إلى معاملة الموظفين الجيدين معاملة ظالمة، وعزل الموظفين بمعاملتهم معاملة خاصة أو استبعادهم من خلال التلاعب بتوصيف الوظائف. ناهيك عن التمادي في عدم استشارة جمعيات الموظفين على النحو الواجب عند تنفيذ القرارات التي تؤثر في ظروف الخدمة. فالى من يلجأ الموظفون؟ الخطوة الأولى بالنسبة لبعض الموظفين هي التقدم بطلب تحقيق إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية، وهو بتعريفه وهيكله ليس مستقلاً، أما بالنسبة للبعض الآخر من الموظفين فتتمثل الخطوة الأولى في التقدم بطعن إلى هيئة الطعون التي تعاني في الوقت الراهن من عبء يفوق طاقتها. وشهد العام الماضي تضاعف عدد القضايا مقارنة بعام ٢٠١٠، إذ ارتبط أكثر من نصف هذه القضايا بما حدث من تخفيض حجم الملاك الوظيفي. وينظر مكتب الهيئة المعنية بالطعون لدى المقر الرئيسي حالياً في أكثر من ١٥٠ قضية - ما يمثل ضعف عدد القضايا التي نظرها في عام ٢٠٠٦ - بإطار زمني متوسط يمتد ١٨ شهراً لإنهاء التقرير الخاص بالقضية. وحتى في ظل العمل المضني للموارد البشرية المتاحة وموظفي هيئة الطعون في المقر الرئيسي وأعضاء اللجان المعيّنين والمنتخبين، يظل عدد القضايا التي تعرض على الهيئة هائلاً ويعاني أغلبها من التأخير. ويجدر التذكير بأن "تأخر العدالة يعني انتفاءها". وتتمثل الخطوة الثانية التي يتخذها بعض الموظفين في سعيهم لتحقيق العدالة في إجراء طويل وباهظ التكلفة يتم من خلال المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ونتوقع بناءً على التجربة أن التحقيقات لن تتبع المسار الواجب وأنها ستستغرق أعواماً تتحول فيها التحقيقات على الأرجح إلى أتعاب قانونية هائلة تقع على المنظمة. ونذكركم بأن مدير الإدارة الخاصة بإدارة الموارد البشرية صرح في الاجتماع الماضي للجنة البرنامج والميزانية والإدارة بأن كل قضية تعرض على المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية تكلف إدارة منظمة الصحة العالمية قرابة ٢٠ ألف دولار أمريكي، وفي حالة تأخر أية قضية - وأغلبها يتعرض للتأخير - تبلغ تكلفة كل منها ٤٠ ألف دولار أمريكي بالإضافة إلى الوقت الذي يستغرقه الموظفون في إدارة هذه القضايا أو التعويضات المالية التي تصرف للموظف في حالة صدور حكم في صالحه.

٩- وبناء على ما ورد أعلاه، تقترح جمعيات الموظفين اتخاذ بعض القرارات الإدارية العاجلة، ألا وهي:

- الحفاظ على الخبرات الموجودة في المنظمة بوقف تقليص عدد الموظفين في عام ٢٠١٢. ونوصي بتجميد جميع العمليات المخطط لها لإلغاء الوظائف واستعراض مستويات الموظفين بمراعاة التناقص الطبيعي.
- توصية المدير العام بالقيام، بتمديد تلقائياً فترة إعادة الانتداب لجميع الموظفين الذين يعملون، حالياً، في إطار إعادة الانتداب.
- توصية إدارة شؤون الموارد البشرية بإدراج وتنفيذ مبدأ التخطيط المسبق لتعاقب الموظفين. وينبغي أن تراعي هذه الخطة الثغرات التي ستنشأ من جراء تخفيض عدد الموظفين وتناقصهم بشكل طبيعي.

- استعراض نموذج الملاك الوظيفي لضمان اتساقه مع توصيات منظومة الأمم المتحدة بغرض الحفاظ، في منظمة الصحة العالمية، على أفضل ظروف العمل السائدة في الأمم المتحدة.
- إنشاء مخزون احتياطي مركزي أو صندوق لتمكين البرامج التقنية من اقتراض الأموال والتصدي للمصاعب المالية التي قد تؤدي إلى تقليص عدد الموظفين والحد من الأنشطة البرمجية.
- إنشاء مخزون احتياطي مركزي أو صندوق للاستحقاقات من أجل التخفيف من العبء المالي المفروض على البرامج التقنية، وتيسير تنقل أو إعادة انتداب الموظفين على الصعيدين المحلي والعالمي والوفاء بمسؤولية المنظمة.
- تنمية قدرة المديرين والموظفين على وضع خطط فعالة في مجال تعبئة الموارد. على أن تكون القدرة على تعبئة الموارد من شروط توظيف المديرين في المستقبل. وينبغي مساعلة المديرين الحاليين عن مدى استيفائهم لهذا الشرط، كما ينبغي لهم اتخاذ الخطوات اللازمة لتطوير هذه الخبرة بدلاً من الاعتماد على "الهبات".
- تعزيز مساعلة مديري المنظمة عما إذا كان برنامج ما يؤدي وظائفه على نحو جيد أم سيء، وما إذا كان يكتسب الموارد أم يفقدها، بما في ذلك الموظفين، وما إذا كان يحتفظ بالموظفين من ذوي حسن الأداء أم يتخلص منهم، ذلك أن بعض المديرين لا يزالون يظنون أنه لا يمكن مساعلتهم عن أصول المنظمة. وقد أوصت جمعيات الموظفين، تكراراً، باتخاذ التدابير التي تضمن ألا توظف المنظمة إلا المديرين الأكفاء وألا تحتفظ إلا بهؤلاء، أي المديرين الذين يثبتون المهارات المتفق عليها لإدارة المنظمة، والتي تشمل إبداء الاحترام إزاء موظفيهم والالتزام بقواعد المنظمة وسياساتها.
- تحسين الجهود التي تبذل من أجل تعبئة الموارد، والتعجيل بتخطيط وبدء حملة لتعبئة الأموال من أجل التصدي للقضايا ذات الأولوية. فلم لا نستخلص الدروس من المنظمات الأخرى التي تستخدم آليات ابتكارية في مجال التمويل؟
- التشجيع على ترسيخ مبدأ "المنظمة الواحدة" في جميع أقاليم المنظمة من خلال تيسير نظام مرن وعادل للتناوب/ التنقل بين مختلف المكاتب الرئيسية، يراعي ظروف الموظفين الأسرية و/ أو فرص التطور المهني، بغرض الحفاظ على الخبرات الداخلية وتطويرها.
- احترام لائحة الموظفين بوقف الممارسة السيئة المتمثلة في توظيف الموظفين المعنيين الوطنيين لشغل وظائف لم يكن من المتوخى، أصلاً، تعيينهم فيها. وذلك إنما يمثل انتهاكاً لأحكام مرجع المنظمة وللمبادئ الأساسية التي حدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- ضمان معالجة الطعون دون "تأخير" غير مُبرَّر عندما يكون الموظف لا يزال يشغل منصبه ومنح الأولوية للطعون الناجمة عن ما حدث مؤخراً من تقليص للموظفين.

١٠- نحن موظفو منظمة الصحة العالمية نفتخر بمنظمتنا وبإسهاماتنا. ونودّ إلا أن نقرأ سوى عن إنجازات المنظمة في مجال الصحة العمومية، وأن ندرك أننا ساهمنا في تحقيق تلك الإنجازات. أمّا الآن فقد تدنت صورة المنظمة في وسائل الإعلام وذلك بدوره، لا يصبّ في اتجاه استقطاب الأموال أو رفع معنويات الموظفين. ومن مصلحة الجميع أن تكون المنظمة قوية وأن تكون لها رؤية واضحة فيما يخص آفاق الصحة العالمية. فلم لا نبدأ باتخاذ مبادرتين رائدتين محدّتي الأغراض والمدة - مبادرتان يمكنهما توصيل النداء في كل البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل والبلدان المرتفعة الدخل - مبادرتان بإمكانهما إثبات أن المنظمة لا تزال محتفظة بقدراتها؟ والمنظمة تعتمد على موظفيها للتمكن من إحداث الفارق. غير أن المنظمة التي يترقب موظفوها المخاطر التي قد تحدق بهم ويتمنون أن تمدّد عقودهم أو يبحثون عن فرص عمل في منظمات أخرى لا تزال فيها للموظفين قيمتهم ولا تخل بحقوقهم واستحقاقاتهم المكتسبة، لن تكون منظمة تنعم بالصحة ولا بالاستقرار.

١١- ونشكركم على حسن الاستماع لشواغلنا واقتراحاتنا ونلتمس منكم المساعدة على إعادة بناء منظمة ليس لها نظير في ميدان الصحة العالمية.

= = =