



## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- نود أن نستهل بياننا بالإعراب عن أطيح الأمنيات في عام ٢٠١٤ لمديرتنا العامة، الدكتورة مارغريت تشان، ولرؤسائنا التنفيذيين المعنيين، ولجميع أعضاء المجلس التنفيذي.

٢- ويحظى بياننا بالتأييد من جمعيات الموظفين العشر التي تمثل نحو ٩٠٠٠ موظف في الأمم المتحدة من العاملين بمقتضى النظام الأساسي لموظفي المنظمة ولائحة موظفي المنظمة.١ إننا نتحدث إليكم في لحظة مهمة في تاريخ الصحة والتنمية على المستوى الدولي حيث إن الكثير منكم ينخرطون في عمليات متنوعة لرسم معالم المرحلة المقبلة لما بعد عام ٢٠١٥ بغرض الاستناد إلى النجاحات وتكثيف الجهود الرامية إلى سد العديد من الفجوات المتبقية. إن الموظفين ملتزمون تماماً بالعمل معكم للتصدي لجيل جديد من التحديات، ولتعزيز عملنا بما يحقق القدر الأمثل من أثرنا الجماعي على صحة الناس في مختلف أرجاء العالم. إن القضايا التي نثيرها هنا مطروحة في هذا السياق ألا وهو عملنا وإخلاصنا لمبادئ منظماتنا وأهدافها. وفي هذا الصدد فإننا نود أن نسترعي انتباهكم إلى مسائل تمس بالقوى العاملة وتؤثر على أدائنا.

٣- لقد التقينا في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠١٣ بممثلي الإدارة في إطار الاجتماع الثاني عشر للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة. كما سعدنا بالمداولات المنعشة التي أجريناها مع السيدة فرانسواز نوكيه المديرية الجديدة لإدارة الموارد البشرية في المقر الرئيسي بشأن رؤيتها لاستراتيجية الموارد البشرية في المنظمة. إننا نؤمن، على غرارها، بأن إرساء بيئة عمل مواتية هو المفتاح لمستقبل منظماتنا ولقدرتها على اجتذاب أفضل الأشخاص والاحتفاظ بهم. كما أننا نتشاطر معها قناعتها بأن المبادئ الشاملة للمساواة بين الجنسين، والتنوع، والتعاون، والمساءلة ستعزز من قدراتنا كقوى عاملة وستنهض بما نخلفه من أثر.

٤- وكما تحتاج المنظمات إلى المرونة فإن الموظفين، بتنوع ظروفهم الشخصية والأسرية، يحتاجون إليها أيضاً. إن أوضاعنا الشخصية والمهنية تتطور عبر الزمن، وذلك مثلاً عندما ننجب أطفالاً، وننهض بمؤهلاتنا المهنية أو نواجه مرضاً مفاجئاً يصيبنا شخصياً أو يصيب أحبائنا. إننا نتطلع إلى حوار متواصل مع الإدارة حول سبل ترسيخ البيئة المواتية. إننا سنكفل، بمرعاتنا للظروف المتنوعة، توفير شروط تنهض بالشمول والتنوع عبر توفير الضمان الاجتماعي، والدعم وإجراءات الاستيعاب المعقولة اللازمة فيما يتصل بالالتزامات الأسرية، والمرض، والعجز. ويتسم التركيز المتجدد على البيئة المواتية بأهمية خاصة في الوقت الذي تتخذ فيه المنظمة خطوات لتنفيذ برنامج تنقل الموظفين. وتدلل الخبرة المستخلصة من مختلف هيئات الأمم المتحدة أن نهج التنقل

١ جمعية موظفي المقر الرئيسي للمنظمة؛ وجمعية موظفي المنظمة، مركز الخدمات العالمي؛ وجمعية موظفي الإقليم الأفريقي؛ وجمعية موظفي إقليم شرق المتوسط؛ وجمعية موظفي الإقليم الأوروبي؛ وجمعية موظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية؛ وجمعية موظفي إقليم جنوب شرق آسيا؛ وجمعية موظفي إقليم غرب المحيط الهادئ؛ وجمعية موظفي أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز؛ وجمعية موظفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان.

يصيب أكبر قدر من النجاح حينما يخلق أوضاعاً يكون فيها الفوز من نصيب الموظفين والإدارة على حد سواء، وعندما يدعم الترقى المهني، ويراعي عند تنفيذه مصالح الأسرة.

٥- إننا نأمل أن يشكل الاجتماع الأخير للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة بداية نقاش جيد وإيجابي بشأن مسألة "المرونة". ولقد غدت المرونة في السنوات الأخيرة مجرد تعبير ملطف لما اعتُبر في كثير وكثير من الأحيان كناية عن خفض عدد الموظفين أو تدهور ظروف الخدمة. وعلى سبيل المثال فإن القلق ما يزال ينتابنا بشأن العواقب النهائية للتعديلات الأخيرة التي قضت بزيادة مدة الأهلية للحق في عملية إعادة الانتداب من خمس سنوات إلى عشر سنوات. ولقد قمنا عبر بياننا السابق أمام المجلس التنفيذي ومداولتنا مع الإدارة بتوضيح العواقب السلبية المحتملة، ولاسيما على الموظفين في منظماتنا. وكلنا أمل في أن نتمكن في المستقبل من السنوات من رصد الوضع رسداً وثيقاً وأن نخفف من وطأته حسب الحاجة.

٦- وحينما ننظر إلى المستقبل فإننا نشعر بأننا قد طويونا صفحة وجددنا في حوارنا بين الموظفين والإدارة التركيز على تدعيم قوانا العاملة وقدرتنا الجماعية على الإنجاز. وبحكم الضرورة فإن على مثل هذه المداولات أن تستند إلى بيئة مواتية وأن تركز على إرسائها. ونحن نأمل في أن نتمكن من الاعتماد على مساندة الدول الأعضاء في هذا الصدد بحيث تتجسد الممارسات المثلى العالمية في مجال تطوير بيئات العمل السليمة، ومع مضي الوقت، في لوائح منظمة الصحة العالمية، وقواعدها، وسياساتها، وممارساتها، بل وأن تضحي قدوة تُحتذى لوكالات الأمم المتحدة الأخرى ولغيرها.

٧- كما ونعول على الدول الأعضاء في ضمان أن تكون أجهزتنا الرئاسية منصات للمساءلة، وأن تتمسك وتنهض بالتميز انطلاقاً من التعيين ووصولاً إلى جدول الأعمال البرمجي الشامل للمنظمة. ونحن قلقون من المزاعم القائلة بتدخل بعض الدول الأعضاء في عمليات استقدام الموظفين واختيارهم حيث يُقال أن كبار المسؤولين يتعرضون للضغوط لتعيين مواطني بلدان معينة دون المراعاة الصارمة لضرورة تحقيق " أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة" وفقاً لما يتطلبه النظام الأساسي لموظفي منظمة الصحة العالمية.<sup>١</sup> كما أن الموظفين قلقون من الأمثلة على اعتماد مخصصات في الميزانية وفقاً لأولويات وطنية مخصصة، وغالباً ما تكون متغيرة، عوضاً عن الالتزام بأهداف ومعايير صحية استراتيجية مشتركة. إننا نتطلع إلى تعزيز الحوار الصريح والبناء بشأن مثل هذه القضايا لكي تسود مصلحتنا المشتركة المتمثلة في اتسام المنظمات والقوى العاملة بالتميز، والاستقلالية، والحيادية.

٨- وكجزء من تطلعاتنا في أن نكون القدوة ورب العمل المفضل فلا بد لنا من الإقرار بأن الأمر يقتضي بذل جهود مهمة وعاجلة لإصلاح جوانب القصور التي تؤثر سلباً على منظماتنا وعلى أدائها. ونود أن نلفت عنايتكم إلى ثلاث أولويات ملحة من منظور الموظفين هي:

(أ) **إصلاح التأمين الصحي لموظفي المنظمة:** يعجز النهج الحالي إزاء توفير خدمة التأمين الصحي لموظفي المنظمة عن تلبية احتياجات الموظفين وأسرهم، وهو ما يتجلى بأشد أشكاله حدة بالنسبة للموظفين العاملين في الميدان، ويشكل خطراً بالغاً على الصحة والأمن، ولاسيما عند نشوب حالات الطوارئ الصحية. وشهد المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة نقاشاً صريحاً بشأن أوجه فشل وقصور الخدمات الراهنة، وخصوصاً الافتقار إلى الاعتراف المحلي بالتأمين الصحي لموظفي المنظمة في المرافق الصحية والحاجة إلى تقديم ضمانات نقدية مسبقة ضخمة، وما يترتب على ذلك من

١ الوثائق الأساسية، الطبعة السابعة والأربعون، جنيف، منظمة الصحة العالمية، ٢٠٠٩.

أدى، ومصاعب، ومخاطر للموظفين، والمتقاعدين، ومُعاليهم. وقد ذكر بعض الموظفين القطريين المعينين محلياً أنهم يقومون بتأجيل التماس الرعاية اللازمة بسبب التكاليف المسبقة المرتفعة والتأخير في سداد التعويضات. إننا نحث المديرية العامة على إجراء استعراض ملح وعاجل للوضع ولخيارات الإصلاح بما يكفل إرساء نظام حديث يكفل ما يلي: (أ) الاعتراف المحلي بتأميننا، (ب) الحصول على الخدمات الطبية بأسعار أفضل، (ج) قيام التأمين الصحي للموظفين بتسديد المدفوعات مباشرة إلى موردي الرعاية الصحية. فضلاً عن الحاجة الإنسانية فإننا نرى أن هناك حجة اقتصادية قوية لإجراء الإصلاح حيث إنه سيؤدي إلى خفض التكلفة الإجمالية للرعاية الصحية التي يتحملها صندوق التأمين الصحي للموظفين.

(ب) إصلاح آليات إقامة العدل الداخلي: إن المساءلة والنزاهة هما سمتان أساسيتان للالتزامات ومعايير السلوك الخاصة بموظفي الأمم المتحدة. على أن الحاجة تدعو إلى نظم أفضل لتعزيز هذه المعايير وضمان تحقيق العدل لكل موظفي المنظمة أينما كانت هناك مظالم انطلاقاً من المقر الرئيسي وحتى المستوى القطري. ولا يثق الموظفون بأن النهج والآليات الراهنة تخدمنا بشكل جيد. فالعمليات مطولة؛ ووظائف التحقيق تفتقر إلى الاستقلالية؛ وآلية المظالم لا تتمتع بالخبرة القانونية الكافية. ويعتبر إحقاق العدل على وجه السرعة عنصراً أساسياً في إحساس الموظفين بالرضا. ويسعدنا أن المديرية العامة قد التزمت بإجراء استعراض وعملية إصلاح، ونحن نتطلع إلى منحها كل مساندتنا ومشاركتنا. إن مكان العمل المتمسك بالإنصاف والعدل يعزز من التزام الموظفين، وثقتهم، وعافيتهم، وصحتهم، ويقود في نهاية المطاف إلى إحراز النجاح.

(ج) الاستثمار في تطوير الحياة المهنية وإدارة القوى العاملة: إن الكثير يتحدثون عن الموظفين على أنهم "أعظم ثروة" في المنظمات. ونحن نؤيد هذا القول؛ إلا أننا نرى أن هناك حاجة وفرصة لزيادة الاستثمار في الموظفين واتخاذ نهج أنشط إزاء إدارة القوى العاملة يهدف إلى استخلاص أفضل ما لدى الناس عن طريق إتاحة طائفة من المسارات المهنية الدينامية المتطورة من حيث المسؤولية والتعقيد، وتعريض الموظفين لسياسات اجتماعية وسياسية مختلفة، وتعزيز التلاحم على امتداد المكاتب. ولقد كانت جمعيات الموظفين من دعاة اعتماد التنقل الجغرافي والوظيفي على حد سواء على أن يكون التنفيذ مواتياً للأسر وأن يراعي مختلف الظروف الشخصية والمهنية. ومع العدد الضخم من حالات التقاعد التي يُنتظر أن تشهدها السنوات العشر المقبلة فإننا نرى أيضاً فرصاً لمساندة نمو الكادر الوظيفي الحالي ذي الأداء الرفيع، ومواصلة تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة،<sup>١</sup> بغية إصلاح الخلل القائم بين الجنسين في المستويات العليا للمنظمات.

٩- كما نود أن نطرح مسألة مهمة أخرى شائعة في منظومة الأمم المتحدة وتتجاوز إطار منظمة الصحة العالمية. فلكي تكون المنظمة رب العمل المفضل فإن من الواجب أن تكون حزم التعويضات المقدمة إلى الموظفين المعينين وطنياً أو دولياً متناسبة مع مهاراتهم ومؤهلاتهم، وكذلك مع تكاليف المعيشة في مركز العمل. وفي حالة الموظفين المعينين محلياً في مراكز العمل خارج المقر الرئيسي فإن منهجية مسح المرتبات لا تراعي بشكل كاف العوامل التي تقلل من قيمة المال، وأبرزها عامل التضخم الجامح. فضلاً عن ذلك فإن منهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية محدودة من حيث قدرتها على إجراء مقارنات تامة مع الحزم التي تعرضها الهيئات المماثلة في سوق العمل. وما يزيد الأمر تفاقم الفكرة السائدة في بعض الأماكن عن التعويض "الرسمي" و"غير الرسمي".

١ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، نيويورك، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، نيسان/ أبريل ٢٠١٢.

وثمة مزاعم بأن بعض الهيئات المماثلة تقدم حزمًا، بدافع الربحية، تشمل مكافآت نقدية وأشكالاً أخرى من التعويض التي قد لا تُدرج في السجلات ولا تُخطر بها سلطات الضرائب الوطنية وغيرها من السلطات. وكما قُصِر التعويض الرسمي عن أن يكون تعويضاً حقيقياً زاد الحيف الواقع على الموظفين. ولكي يكون بمقدور النظام الموحد للأمم المتحدة اجتذاب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم فإنه يحتاج إلى طرق مناسبة لإرساء حزم تعويضات تنافسية. إننا نعول على مشاركتكم ومساندتكم عند النظر في حزمة التعويضات في السنوات المقبلة على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

١٠- ولقد أشرنا في دورة سابقة للمجلس التنفيذي إلى أن خطر فقدان الوظائف، في أية منظمة، يمكن أن يخلّف آثاراً سلبية عميقة على معنويات الموظفين وإحساسهم بالأمن. وبالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الدولية فإن الآثار المحتملة تتزايد لأنهم عموماً لا يتمتعون بحماية الآليات الوطنية للضمان الاجتماعي. وفي آخر اجتماع للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة تلقت جمعيات الموظفين معلومات محدثة من الإدارة بشأن استطلاعها للخيارات المتاحة عن وضع خطة للحماية من البطالة. ويؤسفنا أن النموذج الذي طرحه الموظفون، المشتمل على توفير التمويل المشترك من الموظفين والمنظمة، والمماثل لنهج الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة، وصندوق التأمين الصحي لموظفي منظمة الصحة العالمية وعدد من النماذج الراسخة في الدول الأعضاء، قد اعتُبر "مفرط التعقيد من الزاوية الإدارية". إننا نتطلع إلى مواصلة المناقشات بشأن سبل تعزيز الضمان الاجتماعي للموظفين بهدف تعزيز مواعمة المعايير والممارسات الجيدة الدولية.

١١- وختاماً نشكركم على هذه الفرصة المهمة التي أتحتموها لنا اليوم للتحدث إليكم وإقامة حوار معكم. ونحن ننظر إلى انخراطنا الجاري مع هياكلنا الإدارية المعنية، ومع المديرية العامة بصورة جماعية، على أنه عامل هام في ترسيخ بيئة عمل مواتية، والارتقاء بالتميز التنظيمي، والنهوض بالأثر الإيجابي إلى حده الأقصى على صحة الناس في جميع أنحاء العالم.

شكراً لكم.

= = =