

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

سيدي الرئيس، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، المندوبون والزلاء،

١- تهدي جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والوكالة الدولية لبحوث السرطان المدير العام، الدكتورة مارغريت تشان، أسمى آيات التقدير لقيادتها وتوجيهاتها في هذه الأوقات الحرجة، والتي تقوم فيها المنظمة في ظل التحديات الدولية الماثلة بإجراء العديد من الإصلاحات الداخلية، ولا سيما فيما يتعلق بقيادة الاستجابة لفاشية مرض فيروس الإيبولا. ومن جانبنا، فإننا نيابة عن الموظفين في جميع أنحاء المنظمة، ملتزمون ببذل قصارى جهدنا لتحقيق أهداف المنظمة، ولدعم أي جهد يبذل لتهيئة ظروف أفضل للتوظيف مع الحفاظ على المرتبات والمزايا.

٢- ويسعدنا أن نحيطكم علماً بنجاحنا في الحفاظ على علاقة العمل الإيجابية والمهنية بين جمعيات الموظفين والإدارة العليا. فالإدارة تبذل جهداً محموداً لمعالجة العديد مما ينمو إلى علمها من قضايا تمس الموظفين وتثير مخاوفهم. غير أنه يمكنها عمل المزيد لمعالجة القضايا التي يواجهها الموظفون بشكل يومي لتقديم الخدمات بشكل فعال.

٣- لقد أضفي تواصل وبراء الإيبولا بُعد الإلحاح على مناقشاتنا في هذه الدورة للمجلس التنفيذي. فالتحديات التي تواجهها كل من الدول الأعضاء والأمانة تستلزم منا الارتقاء إلى مستوى الحدث. ولنتذكر أننا منذ أربع سنوات فقط لفتنا انتباه المجلس التنفيذي إلى حقيقة وجود عجز كبير في الميزانية. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢، فقدت المنظمة ما يقرب من ١٠٠٠ موظف على الصعيد العالمي. وقد كان الإقليم الأفريقي الأكثر تضرراً من حيث فقد الموظفين، يليه مباشرة المقر الرئيسي. ففي ذلك الوقت، كانت الدول الأعضاء تشد الأحزمة وتقلص ميزانياتها للتغلب على العجز الداخلي، ولم يكن أمام الأمانة إلا أن تحذو حذوها.

٤- ومع هذا فإن المنظمة كانت وستظل هي "السلطة المسؤولة عن التوجيه والتنسيق الصحي داخل منظومة الأمم المتحدة". وحتى قبل إعلان المدير العام لفاشية الإيبولا كطائرة صحية عمومية عالمية، كان العدد القليل من الموظفين المتبقين والمكرسين للأمراض المعدية الناشئة والذين يعملون في الإقليم الأفريقي والمقر الرئيسي، وفقاً لنداء الواجب للتصدي لما يروونه بالفعل كمهمة ضخمة لم يزودوا لها بدعم كاف. وبعد إعلان الطارئة، قامت المنظمة ولا تزال تقوم بنشر وإيفاد المئات من أمهر موظفيها التقنيين والإداريين من المكاتب القطرية والإقليمية والمقر الرئيسي للمنظمة إلى المناطق المتضررة. ويعمل هؤلاء الموظفون في ظروف بالغة الصعوبة.

٥- إن اصطلاح المنظمة بدور "السلطة المسؤولة عن التوجيه والتنسيق الصحي" في ظل الظروف الراهنة، يعني أن موظفي المنظمة عليهم العمل عن كثب مع نظرائهم لاحتساب عدد المرضى والمتوفين، ولمعرفة مكان انتشار مرض فيروس الإيبولا، ومن يقوم بنشره، ومن يصاب به، والسبب في ذلك، بحيث يمكن توجيه الموارد إلى الأماكن التي تمس حاجتها إلى هذا الدعم. وهذا يعني أننا نقوم بإخطار العاملين الصحيين والقادة المحليين في المجتمعات لتنقيف الجمهور حول كيفية حماية أنفسهم، وتجنب العدوى، والحيلولة دون انتشار المرض. وهذا يعني أيضاً أننا نعمل بسرعة لا تصدق للوصول إلى علاجات مبتكرة ونهج حديثة لتطوير أدوية جديدة، وعلاجات ولقاحات بيولوجية، يمكن دفعها إلى هذا المعترك بأسرع من أي وقت مضى.

٦- والمنظمة قادرة على القيام بذلك، وما نحن نقوم به بالفعل، وإن كانت هذه العبئة لها ثمن. فهي تؤثر مباشرة على سائر الوظائف المؤسسية التي يكلف بها موظفو المنظمة؛ وهي المهام المسندة إلينا من قبل الدول الأعضاء. ولقد بدأنا نشعر بآثار تخفيض عدد الموظفين في عام ٢٠١٠، ولكننا لم نكن نتوقع أن تدهمنا طارئة دولية مثل فاشية الإيبولا. وقد كان ما شهدناه بمثابة الخروج عن نموذج القوى العاملة الموجود آنذاك في المنظمة لتعيين المزيد من الموظفين لفترات قصيرة، ولإسناد المزيد من أعمال المنظمة للمصادر الخارجية. ورغم أن هذا يعني، بحكم العرف، ميزانية أقل "للموظفين" وميزانية أكبر "للأنشطة"، فقد أفضى إلى فقد الخبرات وتدهور الروح المعنوية والتحفيز والالتزام في جميع مستويات المنظمة. وعلى الرغم من زيادة التمويل الصحي المتاح من خلال المبادرات الصحية العالمية، والشراكات الممولة بالتوازي مع المنظمة، إلا أنه للمفارقة العجيبة أصبحت الدول الأعضاء، والنظم الصحية ولاسيما تلك الموجودة في أفريقيا، أكثر عرضة للخطر.

٧- وفي عام ٢٠١٠، فقدت الطوارئ الصحية العالمية المنتظرة أهميتها بسبب ما تواجهه كل عاصمة من عواصم العالم من تحديات اقتصادية. فالدول الأعضاء كما قيل لنا تريد من المنظمة أن تكون "صالحة للغرض المتوخى منها". والدول الأعضاء، بحسب فهمنا، ترغب في "مرونة القوى العاملة". وقد قوض فقد الموظفين من استجابتنا لهذه الفاشية، وغيرها من الأحداث التي تهدد الصحة العمومية العالمية.

٨- وكلفت المديرية العامة بإيجاد نوع من التوازن، والسير قدماً بحرص، حاملة مطالب الدول الأعضاء في المنظمة من جهة، مع التصدي للتحديات الصحية العالمية من جهة أخرى. ويلتزم العاملون في المنظمة بالسعي معها إلى مواجهة تلك التحديات، ومطالبة الدول الأعضاء والجهات المانحة الرئيسية بتزويد المنظمة بالموارد الكافية لتلبية مقتضيات ولايتها.

٩- وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، عملت جمعيات الموظفين بشكل وثيق مع المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة لمناقشة الاستراتيجية الجديدة الخاصة بالموارد البشرية علناً، بما في ذلك تتقل الموظفين، والمسارات المهنية، والعدالة الداخلية، والتأمين الصحي للموظفين، والقضايا الإدارية التي من شأنها أن تؤثر بشكل مباشر على جميع الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، ساعدت الاجتماعات المنتظمة والتي عقدت بشكل مؤسسي مع الإدارة العليا على جميع مستويات المنظمة في تعزيز آليات الحوار والشراكة بين الإدارة وجمعيات الموظفين. وتعتبر هذه الآليات كذلك بمثابة نظام إنذار مبكر فعال لتحديد وحل مشاكل الموظفين المحتملة والمثيرة للقلق.

١٠- وموظفو المنظمة في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية والقطرية يدعمون، من حيث المبدأ، **التنقل الجغرافي للمهنيين الدوليين**. ومع ذلك، فإن سياسة التنقل المقترحة تفتقر إلى عنصر أساسي واحد: حيث ينبغي عليها توضيح كيف تساعد طبيعته الإلزامية المنظمة في تحقيق الحاصلات التنظيمية.

١١- ولا مرء في أن التنقل المدار سيساعد الموظفين في مساهمهم الوظيفي. فهو سيساعد في تقاسم عبء مراكز العمل الشاقة وسيؤدي إلى اكتساب خبرات في العمل أكثر جدوى. ولكن السؤال البسيط الذي لا يزال يطرح نفسه هو: كيف سيزيد التنقل الإلزامي من فعالية المنظمة وكفاءتها في الاستجابة للتحديات التي تواجه الصحة العمومية الآن أو في المستقبل من قبيل فاشية الإيبولا؟ وكنيجة طبيعية لذلك، فإننا بحاجة إلى توضيح الدور الاستراتيجي الذي تضطلع به سياسة التنقل الإلزامي في وكالة تقنية مثل منظمة الصحة العالمية، والتي تختلف عن الوكالات التنفيذية مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، أو عمليات حفظ السلام في الأمم المتحدة.

١٢- ولا يعتبر التنقل غاية في حد ذاته، كما أنه لا يصب في المقام الأول في مصلحة الموظفين. وكما تعلمنا الآن من خلال تجربة فاشية الإيبولا، فالأمر ببساطة أكبر من أن يحتمل المغامرة. وتشير البيانات إلى أن التنقل الإلزامي لا يمكن تنفيذه، بالشكل الذي نتوقعه الآن. ووفقاً للوتيرة المتوقعة لتنفيذ الخطة المقترحة، فسيشرف المدير العام القادم في عام ٢٠١٧ على حركة تنقل عالمية، تشبه الكراسي الموسيقية، والتي ستؤثر على المئات من الموظفين الذين عملوا لفترات طويلة بالمنظمة. وهذه التعديلات المقترحة على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين معرضة للطعن عليها نظراً لأن المنظمة لا يمكنها تعديل وضع موظف بأثر رجعي بما يضر بمصلحته.

١٣- ولضمان نجاح التنقل الجغرافي للموظفين المهنيين الدوليين، فإننا بحاجة إلى تهيئة الحوافز المناسبة، وإجراء المزيد من البحوث بشأن كيفية تنفيذه بشكل فعال. ويعتبر هذا الأمر عنصراً أساسياً للدفاع عن السياسة، ولتعبئة هذا النوع من الدعم الذي سيحتاجه تنفيذ هذه السياسة. ولطالما أحاط كبار المديرين في المنظمة جمعيات الموظفين بشكوكهم في إمكانية تنفيذ سياسة التنقل بالشكل الحالي المقترح. وتحتاج هذه السياسة إلى التنفيذ المتدرج على مراحل، وفقاً للغايات المجدية والأهداف التشغيلية الممكن تحقيقها. فالعديد من الخطوات التمهيدية التي اتخذتها الأمانة العامة للأمم المتحدة في وضع سياستها، مثل استخدام التوصيف الوظيفي العام على نطاق واسع وتحديد شبكات العمل العالمية، لم تنفذ بعد في المنظمة: ويتعين تحقيق هذه الأمور قبل التنفيذ، حيث إننا لا يمكننا الإعداد لسياسة التنقل وتنفيذها في الوقت نفسه.

١٤- وإذا نظرنا إلى نظام العدالة الداخلي. فمن المعروف أن متوسط الوقت المستغرق في حل مظالم الموظفين يتجاوز العام الواحد، إن لم يكن أكثر من ذلك بكثير في بعض الأحيان. الأمر الذي يفضي بشكل عميق إلى الافتقار إلى الفعالية - والنقطة - في النظام. ومن ثم فإننا نرحب بشدة باستعراض الخبراء للنظام الذي تم إجراؤه في عام ٢٠١٤. وقد أتاح المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة لنا الفرصة لمناقشة هذه المسألة مع الإدارة وكان من دواعي سرورنا تفهم الإدارة للعديد من مخاوفنا ولاسيما، التركيز على الوقاية والحيلولة دون النزاعات مبكراً، بما في ذلك زيادة استخدام الوساطة، وحاجة جميع الموظفين للمساهمة في توفير مكان عمل لائق. ولضمان فعالية نظام العدالة الداخلي، ينبغي أن يثق الموظفون في النظام. وستكون عدالة وصول جميع الموظفين في جميع مراكز العمل لآليات حل النزاعات سواء الرسمية أو غير الرسمية أحد الاعتبارات الرئيسية. ونحن ننطلق إلى العمل مع الإدارة خلال السنة المقبلة لإنشاء نظام داخلي للعدالة يتسم بالفعالية، والتوقيت المناسب، والاستقلالية، والشمولية للجميع.

١٥- ويسعى الموظفون بالتعاون مع الإدارة إلى السير قدماً في تنفيذ المبادرة الخاصة بتوفير مكان عمل لائق في المنظمة. وقد أعربت المديرية العامة عن التزامها بتوفير مكان عمل لائق في المنظمة عبر رسالة فيديو قوية وجهتها إلى جميع الموظفين، والتي سيتبعها رسائل فيديو موجهة من جميع المديرين الإقليميين. وقد قبلت هذه الرسالة بالترحيب ناهيك عما أثارته من أفكار عديدة وشغف وتوقعات. وسيعقب ذلك العديد من الإجراءات التي

تدعمها الإدارة العليا، وإجراءات وسلوكيات كل واحد منا كعاملين في المنظمة بغض النظر عن الوضع المهني لكل منا.

١٦- وفيما يتعلق بالتأمين الصحي للموظفين في المنظمة، يسرنا الإشارة إلى أنه خلال الأشهر الـ ١٢ الماضية، استعانت إدارة المنظمة باستشاريين خارجيين للمساعدة في مراجعة خدمات التأمين الصحي للموظفين والترتيبات الإدارية. ونحن نحیی الخطوات المؤقتة التي اتخذها صندوق التأمين الصحي للموظفين حتى الآن، وخاصة فيما يتعلق بدعم الحالات الفردية، متطلعين إلى إتاحة نفس مستويات الخدمة لجميع الموظفين. ومع ذلك، فإن الموظفين الميدانيين لا يزالون يبلغون بشكل خاص، من بين جملة أمور، عن شواغلهم المتعلقة بإقرار مقدمي الخدمات الصحية بالتأمين الصحي للموظفين، بالإضافة إلى استمرار ظهور تحديات جديدة. وعلى سبيل المثال، نجد أن الموظفين في غينيا وليبيريا وسيراليون قد فقدوا سبل الوصول إلى الأماكن المعتادة للإخلاء الطبي في حالات الطوارئ. ومن ثم فإننا نطالب بإيلاء اهتمام عاجل لهذه المسائل لضمان صحة جميع العاملين بالمنظمة وسلامتهم.

١٧- وختاماً، دعونا نكرر التزامنا بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة، مؤكدين لكم انخراطنا في هذا الحوار من خلال مشاركتنا في مختلف مجموعات العمل المشتركة بين الموظفين والإدارة، متطلعين إلى تقديم المزيد من التقارير عن التطورات في هذا الصدد إلى المجلس التنفيذي في دورته المقبلة. كما نشكركم على هذه الفرصة المتجددة لتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي، مؤكدين التزامنا بالمساهمة في تحقيق رسالة منظمنا.

= = =