



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، السادة أعضاء المجلس التنفيذي والمندوبون والزلاء الموقرون،

١- تودّ جمعيات الموظفين في كلّ من منظمة الصحة العالمية (المنظمة) ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان أن تُعرب في معرض تسليمها بأن دورة المجلس التنفيذي هذه هي آخر دورة تُعقد تحت رئاسة المديرية العامة المنتهية ولايتها، عن آيات شكرها وتقديرها للدكتورة مارغريت تشان على قيادتها وتوجيهها فيما يخص مختلف التحديات المواجهة وطوال مدة إصلاح المنظمة على الصعيد الداخلي، وعلى دعمها لعمل جمعيات الموظفين وإسهاماتها.

٢- وقد واصلت جمعيات الموظفين طوال عام ٢٠١٦ العمل مع الإدارة العليا في عدة مجالات هامة، وهي تُعرب عن تقديرها لهذه الفرصة المُتاحة أمامها لكي تعرض على المجلس التنفيذي وجهة نظر الموظفين بشأن كبرى القضايا التي تؤثر عليهم مباشرة، فضلاً عن أداء المنظمة وكفاءتها ومصداقيتها.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٣- تعترف جمعيات الموظفين بإيجابية العلاقات السائدة بين الموظفين والإدارة، والتي وُثقت عُرى تعزيزها بفضل توقيع مذكرات تفاهم مع الإدارة في عدة مكاتب إقليمية وفي المقر الرئيسي. وتطلّ جمعيات الموظفين على مستويات المنظمة كافة ملتزمة بالمشاركة البناءة مع الإدارة في العمل بشأن القضايا التي تؤثر على ظروف عمل الموظفين وعلى أداء المنظمة.

٤- ولكننا نلاحظ بقلق أن المساهمات الهامة التي تقدمها جمعيات الموظفين تحقيقاً للمصلحة المشتركة للمنظمة وموظفيها لا تُجسد في أغلب الأحيان، ومن أمثلتها العملية المُضطلع بها حالياً بشأن تنسيق اختيار الوظائف الأطول أجلاً، والتي أدرجت الإدارة فيها شرطاً ينهي الممارسة التي يجري بموجبها تقاسم الإعلانات عن الوظائف الشاغرة مع جمعيات الموظفين بالمقر الرئيسي قبل نشرها، بوصفها وسيلة تكفل النقيّد بالمعايير المنفق عليها بشأن التمتع بالحد الأدنى من المؤهلات والخبرات. لذا، نطلب أن تُتبع هذه الممارسة مجدداً.

٥- ونرى أن إصغاء المنظمة إلى شواغل الموظفين وتبديدها يصبّ في مصلحتها. وندعو في المستقبل إلى الاضطلاع بمزيد من الأنشطة الهادفة في مجالي التشاور والمشاركة.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٦- قرّرت الدول الأعضاء بموجب القرار ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥) الذي اتخذته اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة، "أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُيّن من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة".

٧- وتلاحظ جمعيات الموظفين أن هذه التوصية تتماشى تماماً مع سياسة الصحة العمومية التي تنتهجها المنظمة بشأن الشيخوخة، ومن شأنها أن تمكّن الموظفين من مواصلة الإسهام لفترة أطول في خطط التأمين الصحي والمعاشات التقاعدية. على أن المنظمة تطلب الآن من الدول الأعضاء أن تحدّد موعداً لتنفيذ التوصية بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٨- وتُعرب جمعيات الموظفين عن ترحيبها بالقرار الذي اتخذته ممثلو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة من خلال بعثاتها الدائمة لدى الأمم المتحدة في نيويورك، وخصوصاً منهم المشاركون في أعمال اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة، بشأن تنفيذ القرار المتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة "في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨"، وعن تأييدها التام لذلك القرار. لذا، نحثّ المنظمة على التقيّد بهذا الإطار الزمني لتنفيذ القرار، ويحدونا الأمل صدقاً في أن يُشدّد على ذلك أثناء مناقشات المجلس التنفيذي.

ظروف عمل الموظفين

٩- استناداً لعدد من الموظفين من التدابير المؤقتة المُعتمدة في عام ٢٠١٤ بشأن العمل عن بُعد. وفي ظل رؤية المنظمة التي تصبو إلى إيجاد قوى عاملة تتمتع بمزيد من المرونة والتصدي لأوجه التفاوت المستمرة بين الجنسين بمختلف مستوياتها في المنظمة، فإننا نُعرب عن ترحيبنا بالالتزام المفتوح الذي قطعه الإدارة بشأن الإسراع في اعتماد سياسة شاملة وحديثة، بما فيها إطار فعال لتنفيذها، ورصد مدى الانتفاع بها على نطاق المنظمة ككل، وذلك بغية رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية فيها. وقد تعهدت جمعيات الموظفين بالعمل مع الإدارة في مجال وضع وتنفيذ تلك السياسة الواعدة بتحقيق فوائد طويلة الأجل للموظفين والمنظمة على حد سواء.

١٠- ويساورنا قلق بالغ لأن المضايقات مازالت تشكّل تحدياً ماثلاً أمام المنظمة بمستوياتها كافة، وغالباً ما تخلف عواقب غير مرغوب فيها على صحة الموظفين، وهو أمر غير مقبول. وثمة مقترح مقدم بشأن جعل إدارة الموارد البشرية النقطة المرجعية الرئيسية للتعامل مع قضايا المضايقات. ويقدر تسليمنا بالكفاءة والخبرة المهنيين اللتين يتمتع بهما زملاؤنا العاملون في إدارة الموارد البشرية فيما يخص قضايا الموارد البشرية، فإن إيماننا قوي بأن موضوع المضايقة مجال متخصص ينبغي أن يديره خبراء في هذا الميدان. وعلاوة على ذلك، فإن احتمال حدوث حالات تضارب فعلية ومتصورة في المصالح والخوف من حدوثها، هو احتمال قائم عندما تتولى إدارة الموارد البشرية التعامل مع قضايا المضايقات، ممّا قد يؤدي إلى عدم إتاحة ما يلزم من دعم كامل أمام الموظفين، أو حرمانهم من إتاحته. ونعتقد اعتقاداً راسخاً أن تمتع المنظمة بكامل الفوائد المتأتية من الموظفين المتقنين في أداء وظيفتهم وجنيها لتلك الفوائد، يُحتم عليها أن تُنشئ مكتباً مستقلاً يتمتع بالخبرة المناسبة وبالصلاحية اللازمة للتعامل مع جميع حالات المضايقات وإدارتها في مكان العمل.

١١ - وتمثل المبادرة المقّمة بشأن توفير مكان عمل لائق خطوة عظيمة على طريق تحسين ظروف عمل الموظفين. ونحن نشيد بالإدارة على ما أولته من أهمية لهذه المبادرة حتى الآن، وهو ما ثبت من خلال تكريس يوم كامل مخصّص لهذه المسألة، بيد أنه يلزم تحديد نطاق تلك المبادرة وتوضيحه تسهيلاً لتنفيذها ورصدها. وتلتزم جمعيات الموظفين بالعمل مع الإدارة بشأن مواصلة تحديد السلوكيات والسيناريوهات التي تشكّل تصرفات تنطوي على عدم الاحترام في مكان العمل، وسيساعد ذلك على تحديد آليات لإدارتها.

التنقل الجغرافي

١٢ - نعرب عن ترحيبنا بالتقييم السنوي الأول لتنفيذ سياسة المنظمة بشأن التنقل الجغرافي التي نُشرت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ونؤيد توصياتها الرامية إلى زيادة تواتر كل ممارسة من الممارسات المبيّنة في الخلاصة الوافية وتقليل مدة تلك الممارسة، وزيادة عدد الوظائف المُعلن عنها في الخلاصة الوافية، وإقامة قنوات واضحة للتواصل وبعث الرسائل، وتعزيز عملية التنقل من خلال إتاحة خيارات مبتكرة ومنصفة، مثل برامج تبادل الموظفين المتعلقة بالمشاريع المُنفّذة على أساس أطول أجلاً، وعمليات "مقايضة الموظفين".

١٣ - ومع أننا نعترف بالوقت والجهد المستثمرين في السياسة بوضعها الحالي، فإننا نشدّد في التوصية بإعادة النظر في الحوافز المقترحة تقديمها أثناء المشاورات التي دارت حول السياسة، من قبيل منح الترقّيات أثناء التنقل. ومن الأهمية أيضاً بـمكان ضمان عدم القيام بأي حال من الأحوال بمعاقبة الموظفين غير القادرين، لأسباب لا قبيل لهم بها، على الانتقال إلى وظيفة أخرى وفقاً لمقتضيات السياسة، مثلما هو الحال عندما لا تُوجد وظيفة مناسبة ينتقلون إليها، أو في حال كانت لديهم ظروف شخصية خارجة عن نطاق إرادتهم.

١٤ - وتلقى حالياً سياسة المنظمة بشأن التنقل عبئاً على عاتق فرادى الموظفين من حيث إيجاد الوظائف المناسبة. ونوصي في ضوء القيود التي يفرضها هذا النهج بضرورة تضمين السياسة بعض الممارسات الجيدة التي تتبعها سائر المؤسسات التابعة للأمم المتحدة التي لديها باع طويل فيما يخص الأعراف والخبرات في مجال التنقل، مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي. وتشمل تلك الممارسات الجيدة تحديد الإدارة لإمكانات الموظف مسبقاً ومطابقتها مع الوظائف الحالية عوضاً عن إلقاء عبء إيجاد الوظيفة المناسبة على عاتق الموظف نفسه. ويُستخدم في هذا النهج نظام مبني على أداء الموظف يقوم بإيجاد عدد من الخيارات المناسبة ويعرضها عليه مع اقتراب موعد تنقله، لذا نوصي إدارة الموارد البشرية بضرورة أن تتكفّل بمسؤولية تحديد بعض خيارات التنقل المناسبة لكل موظف لغرض المساعدة في تحسين تخطيط عملية التنقل وكفّاءتها.

المساواة بين الجنسين

١٥ - نرّف إلى المديرية العامة المنتهية ولايتها الدكتورة مارغريت تشان آيات تهنّتنا على تأييدها لسياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين، ونلاحظ مع التقدير المكاسب المُحقّقة على عدة جبهات فيها. ومن دواعي سرورنا أيضاً أن نلاحظ الزيادة الكبيرة الطارئة على عدد النساء المُنخرطات في عضوية وفود الدول الأعضاء الوافدة لحضور اجتماعات الأجهزة الرئاسية للمنظمة، على أنه ينبغي أن يُنظر إلى مسألة انعدام المساواة بين الجنسين في المنظمة التي تقل فيها عن ٣٨٪ نسبة اللاتي يشغلن الوظائف من الرتبة ف٤ فما فوق، على أنها مسألة خطيرة وعاجلة، وهي لا تثير انشغال الموظفين فحسب بل الدول الأعضاء أيضاً. وعلاوة على ذلك، توجد كذلك أوجه تفاوت أخرى فيما يتعلق بالوظائف التي هي أدنى من الرتبة ف٤، والتي ينبغي أن تُعالج أيضاً.

١٦- وتُناشد جمعيات الموظفين الدول الأعضاء أن تُحفَز عملية المساواة بين الجنسين وتُعجّل تطبيقها في المنظمة، وتدعو الإدارة إلى أن تبين إجراءات ملموسة تُطبّق في مجال اتباع ممارسات التوظيف والتطوير الوظيفي والعمل عن بُعد وغير ذلك من التدخلات التي من شأنها أن تساعد على الإسراع في سد الفجوة التي تتخلّل الجنسين، وأن تقدم تقريراً عن التقدم المُحرز فيها بحلول موعد انعقاد دورة المجلس التنفيذي المقبلة.

برنامج المنظمة للطوارئ الصحية

١٧- لقد بدأ برنامج المنظمة الجديد للطوارئ الصحية المنشأ حديثاً بتحقيق النتائج وإثبات فعالية المنظمة في المجال التشغيلي، ولكن هذا البرنامج يتطلب التزاماً وتمويلاً مستدامين من الدول الأعضاء على جميع مستويات المنظمة الثلاثة، إذا ما أُريد للمنظمة أن تحقق من خلال موظفيها نتائج مستدامة وأعظم أثراً على فئات السكان التي تقوم على خدمتها. ويستدعي الانتقال إلى طريقة العمل الجديدة أثناء الطوارئ الصحية على غرار ما تُعدُّ به عملية الإصلاح، إعادة تزويد الموظفين الحاليين بما يلزم من أدوات ومهارات وتدريبهم، واتباع طريقة منهجية في تدريب كادر الموظفين الجدد منهم. وتدعو جمعيات الموظفين الدول الأعضاء إلى ضمان توفير تمويل مُكرّس لهذا الغرض ويمكن التنبؤ به. وتناشد الإدارة أن تتفدّ برنامجاً شاملاً ومنهجياً بشأن تدريب كادر الموظفين، الذي لن يُفضي إلى تحسين أداء المنظمة أثناء الطوارئ فحسب، بل سيساعدها في الوفاء بواجب التزامها برعاية موظفيها، وخصوصاً منهم العاملون في أوضاع الطوارئ الصحية الخطيرة. ونحن على ثقة من أن بدء تنفيذ البرنامج سيؤدي إلى معاملة الموظفين العاملين في البرنامج معاملة لا تقل إنصافاً عن معاملة العاملين منهم خارجه، بما يشمل الجوانب المتعلقة بالتنقل وفرص التطوير الوظيفي وعمليات النشر.

١٨- وتلاحظ جمعيات الموظفين أن برنامج الطوارئ الصحية الذي يضم العديد من الوظائف والمراكز الجديدة في أنحاء العالم أجمع، يتيح فرصة عظيمة لتنفيذ مبادرات تطوير مهارات الموظفين على سبيل التجربة واختبارها، وقد يتحقق ذلك بفضل التنقل، على أن ينطوي أيضاً بالضرورة على إتاحة فرص الترقية من الناحية الأساسية.

الاستنتاجات

١٩- ختاماً، نشكركم على إتاحة الفرصة أمامنا لكي نبين بإيجاز بعض المجالات الرئيسية المتعلقة بالسياسة العامة والممارسات التي يلزم الاستمرار في تطويرها وتحسينها وصياغتها بشكل أفضل. ونودّ أن نظمّنكم إلى أننا ملتزمون تماماً بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة من أجل حماية حقوق الموظفين، والإسهام بالتالي بفعالية في أداء مهمة منظمنا من خلال إجراء المشاورات المشتركة والعمل المشترك والجهود التعاونية بين الموظفين والإدارة. ويحدونا الأمل في أن نتظروا إلى شواغلنا وطلباتنا على أنها إسهامات في تكليل مهمة المنظمة بالنجاح.

٢٠- ونودّ أن نغتتم هذه الفرصة لكي نتمنى للدكتورة مارغريت تشان أطيّب الأمنيات عقب انتهاء فترة ولايتها، كما نعرب عن شكرنا لكم دوماً على هذه الفرصة السانحة لتزويد المجلس التنفيذي بتقرير عن الموضوع.

= = =