

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس (السيدة الرئيسة)، السادة أعضاء المجلس التنفيذي الموقرون، المندوبون والزملاء الموقرون،

١- إن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان تمثل أكثر من ٩٠٠٠ موظف في جميع أنحاء العالم. ونحن نرحب بالفرصة السانحة للتواصل مع الدول الأعضاء اليوم ولنتقاسم معكم آراء الموظفين حول آخر التطورات والأولويات التنظيمية. كما ندعو إلى دعم أقوى للموظفين. ونتطلع إلى التعاون معكم من أجل تهيئة بيئة عمل مواتية لرفع مستوى الأداء والتأثير.

٢- وانطلاقاً من ذلك، فإن كلمتنا هذه المرة تغطي العلاقات بين الموظفين والإدارة، وظروف عمل الموظفين، والتنقل الجغرافي، والقضايا المشتركة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٣- إننا نرحب بسياسة الباب المفتوح من جانب الدكتور تيدروس وقراره الواعي بالتواصل مع ممثلي الموظفين المنتخبين بمجرد توليه منصبه. وهو لا يفتأ يتواصل معنا في كل فرصة متاحة. وهذه القرارات والممارسات إنما تضبط الإيقاع من قمة الهرم، بما لذلك من تأثير تعاقبي وإيجابي يتيح للموظفين إمكانية الوصول إلى المديرين على جميع المستويات. كما نرحب بالتزام المدير العام تجاه الموظفين من خلال حرصه هو وأعضاء الإدارة العليا على الالتقاء في كل شهر مع ممثلي الموظفين بالمقر الرئيسي للتوصل إلى وجهات نظر مشتركة بشأن حل المشاكل كلما أمكن ذلك. وفي حين أننا قد نتفق في بعض الحالات على الاختلاف حول قضايا بعينها، فإن الحوار أمر صحي. ونحن نشي على استعداد الإدارة العليا للتواصل مع ممثلي الموظفين.

٤- وإننا نشعر بالامتنان لاهتمام الدول الأعضاء بتقرير أمين المظالم خلال الدورة الأخيرة للمجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨. ويشير التقرير العديد من القضايا النظامية التي تقف حجر عثرة أمام تطوير الموظفين لكامل إمكاناتهم وتعظيم تأثيرهم المهني لصالح البلدان التي نخدمها في جميع أنحاء العالم. ونود أن نعرب عن تقديرنا لانتفاخ المدير العام وإحساسه بالحاجة الملحة لمعالجة هذه القضايا، فضلاً عن تلك الناشئة عن نتائج الدراسة الاستقصائية للثقافة التنظيمية الذي أجري في الربع الأخير من عام ٢٠١٧. وقد تقاسمت الإدارة نتائج الدراسة الاستقصائية مع الموظفين وهي عاكفة باستمرار على التماس وجهات نظرنا. ونحن ننظر إلى ذلك باعتباره خطوة إيجابية، تهيئ أجواء تشجع الموظفين على التعبير عن أنفسهم دون خوف أو ضغينة. ونرجو أن تكون هذه سمة دائمة لثقافتنا التنظيمية، على أساس ثابت وعلى جميع مستويات الإدارة، حيث تعالج القضايا

التنظيمية بما يحقق الصالح العام، ويؤثر إيجابياً على البلدان التي نخدمها. وبصفتنا ممثلين للموظفين، فإننا نلتزم بالشراكة مع الإدارة للتوصل إلى سياسات وحلول أخرى من شأنها أن تحسّن التعاون والثقة، وأن تزيل الاختناقات النظامية، وصولاً إلى ثقافة تنظيمية قادرة وملمهة لتحقيق إنتاجية أعلى عبر جميع مستويات المنظمة.

ظروف عمل الموظفين

٥- فيما يتعلق بظروف عمل الموظفين، نقدّر التزام المنظمة بمتابعة التوصيات التي قُدمت خلال الدورة السادسة عشرة للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، والتي تم في إطارها تقاسم مسودات سياسات منقحة بشأن التحرش والتحرش الجنسي وتنمية قدرات الموظفين والتعلم وتوظيف المتقاعدين مع ممثلي الموظفين للإدلاء بمدخلاتنا. وجرى تقاسم مسودات سياسات بشأن "العودة إلى العمل" و"التكافؤ بين الجنسين والتنوع" في القوى العاملة لتقديم مدخلاتنا أيضاً.

التحرش والتحرش الجنسي

٦- إننا نقدّر التزام الإدارة بأخذ مدخلات الموظفين وشواغلهم على محمل التنفيذ فيما يتعلق بهذه السياسات ولكننا نرى ضرورة إعادة تأكيد توقعاتنا في هذا الصدد. فنحن نشعر بالقلق لأن الموظفين مازالوا على تصورهم بأن قضايا التحرش ودعاوى التحرش وإساءة استعمال السلطة تظل ضمن التحديات القائمة داخل المنظمة، بما يترتب عليها في كثير من الأحيان من آثار ضارة وجسيمة على صحة الأفراد المتضررين ووظائفهم ورفاهيتهم. ويشارك ممثلو المنظمة بفاعلية في اجتماعات اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية، وخلال انعقاد الدورة الحادية والسبعين لمجلس الاتحاد في بون في شباط/فبراير ٢٠١٨، كنا فخورين بالعمل معاً لصوغ قرار يحدد توقعات الموظفين للوقاية من جميع أشكال التحرش وإساءة استعمال السلطة في الأمم المتحدة. ونرحّب بقيام الأمين العام للأمم المتحدة بإنشاء فرقة عمل من أجل تكثيف الجهود المبذولة للتصدي للتحرش وتعزيز الدعم لجميع الذين تعرّضوا لتحرش من أي نوع. ووقت كتابة هذا البيان، نحن بصدد العمل مع الإدارة على تحسين مسودة سياسة المنظمة المنقحة بشأن منع التحرش والتحرش الجنسي. وتسترشد مدخلاتنا بالمبادئ المعرب عنها في القرار المعتمد من قبل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية، والتي تشمل:

- واجب المنظمة بوضع قواعد وتقديم إرشادات واضحة بشأن كيفية معالجة السلوكيات غير المقبولة، مع مراعاة أفضل الممارسات؛
- الحاجة إلى حملات إعلامية لتثقيف الموظفين وغيرهم من العاملين بشأن حقوقهم في مكان العمل، والوسائل التي يمكنهم من خلالها تأمين الوصول إلى خدمات الدعم (مثل أمين المظالم؛ ومستشار الموظفين؛ ومستشاري الشؤون القانونية والموارد البشرية والأخلاقيات)، وآليات الشكاوى الرسمية والعدالة الداخلية؛
- الحاجة إلى استعراض وتعزيز إمكانية الوصول إلى تلك الوسائل، وإتاحة الدعم القانوني؛
- الحاجة إلى مكاتب رقابية داخلية مستقلة تتمتع بالموارد الكافية، بحيث يتم التحقيق في ادعاءات التحرش على الفور وفقاً للإجراءات القانونية السليمة ولمعايير السرية؛
- الحاجة إلى تعزيز ثقافة المساءلة عبر منظومة الأمم المتحدة؛

١ وتضمن هذه السياسة إعادة إدماج الموظفين بعد انقطاع كبير عن الخدمة بسبب اعتلال الصحة.

- الحاجة إلى مراجعة الإجراءات بانتظام ورصد التقدم المحرز نحو بلوغ هدف عدم التحرش إطلاقاً في مكان العمل.

٧- إن تهيئة بيئة جامعة ومحترمة وداعمة في مكان العمل تعدّ ضرورية لأداء مهام المنظمة وتنفيذ ولايتها بشكل فعال. ونأمل أن نكون في وضع يسمح لنا بتزويدكم بأخر المستجدات في بياننا الشفوي وقت انعقاد الدورة الحالية للمجلس التنفيذي. وإذا أخذت تعليقاتنا بالكامل على محمل التنفيذ، فإننا على ثقة من أن سياسة المنظمة المنقحة بشأن منع التحرش والتحرش الجنسي، والتحسينات التي أُدخلت على الآليات والإجراءات ذات الصلة، يمكن اعتبارها مثلاً لأفضل الممارسات داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

مبادرة الاحترام في مكان العمل

٨- فيما يتعلق بمبادرة الاحترام في مكان العمل،^١ نحّي الإدارة العليا على الأهمية التي تم إيلؤها لهذه المبادرة حتى الآن، والاهتمام المستمر بالعمل مع الموظفين لتحديد وتوضيح نطاق الأنشطة المقرر تنفيذها ورصدها وتقييمها. وتلتزم رابطات الموظفين بالعمل مع الإدارة، وعلى وجه الخصوص الفريق المعني بالتحوّل، من أجل المضي في تحديد مجموعة من القيم والسلوكيات والتحوّلات الذهنية المشتركة الكفيلة بتعزيز الاحترام والتغيير الثقافي في مكان عملنا.

تنمية قدرات الموظفين والتعلّم

٩- نتطرق مجدّداً إلى التوصيات المتعلقة بتنمية قدرات الموظفين والتعلّم التي قدّمناها إلى المدير العام في آخر تقرير للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة. وقد شملت هذه التوصيات تنفيذ سياسة المهام التطويرية القصيرة الأجل كوسيلة لتعزيز التطوير المهني للموظفين والتنقل الجغرافي في المنظمة، ووضع خطة للميزانية، وتوسيع نطاق صندوق تنمية قدرات الموظفين والتعلّم. وتشير الاجتماعات اللاحقة مع ممثلي الإدارة العليا إلى أن هذه التوصيات قيد الدراسة ونقدّر دعم الدول الأعضاء في هذا الشأن. إننا منظمة قائمة على المعرفة ولذلك فإن الاستثمار المناسب في هذا المجال أمر ضروري.

سياسة التكافؤ بين الجنسين والتنوّع

١٠- فيما يتعلق بسياسة التكافؤ بين الجنسين والتنوّع، سنعمل بشكل وثيق مع مديرنا العام من أجل ضمان تنفيذها على جميع مستويات المنظمة لجميع فئات التوظيف بطريقة متسقة وعادلة وشفافة.

الاعتراف بالتأمين الصحي لموظفي منظمة الصحة العالمية

١١- لقد سبق أن أبلغنا المجلس التنفيذي شواغلنا حيال خدمات التأمين الصحي لموظفي المنظمة. وأكدنا على وجه الخصوص على المخاطر الجسيمة المرتبطة بعدم الاعتراف المحلي بالتأمين الصحي لموظفي المنظمة، والحاجة الملحة إلى تعزيز الشبكة العالمية للمرافق التي تعترف بالتأمين الصحي للموظفين وطرح أسعار متفاوض عليها للخدمات الصحية. إن الموظفين والمتقاعدين والمُعاليين بحاجة إلى التأكد من أن المرافق الصحية ستقبلهم عند ارتيادهم مرافق طبية التماساً للرعاية، وخاصةً في حالات الطوارئ الصحية الشخصية، لدى تقديم

١ تتكون من ممثلي الإدارة والموظفين على المستويات الثلاثة للمنظمة.

بطاقة التأمين الصحي لموظفي المنظمة، دون الحاجة إلى ضمان نقدي مسبق من الأموال الخاصة. ورغم ما بُذِل من جهود حثيثة ومطردة لمحاولة علاج هذا الوضع، فإن الاعتراف لايزال محدوداً. وطبقاً لآخر الإحصاءات العددية، هناك فقط ٢٥ بلداً لديها مرافق صحية وقّعت اتفاقات مع صندوق التأمين الصحي لموظفي المنظمة. ويسعدنا أن نعلن أنه في حزيران/ يونيو من هذا العام، سيكون هناك بند مخصص في جدول الأعمال حول تحسين الاعتراف المحلي كجزء من اجتماع لجنة المراقبة العالمية للتأمين الصحي لموظفي منظمة الصحة العالمية.^١

١٢- إننا نتطلع إلى معاودة إبلاغكم بنتائج هذه المداولات. ومازلنا نأمل أن يكون هناك حل سريع ودائم لهذا الشاغل المستمر لدى كثير من موظفينا.

التنقل الجغرافي العالمي

١٣- لقد أعلنت الإدارة الجديدة أن المنظمة في عامها الأخير من التنقل الطوعي. وتهدف المرحلة الطوعية إلى السماح لكل من الإدارة والموظفين بالتوفيق بين الاختلافات في فهمنا لكيفية تنفيذ هذه السياسة على جميع المستويات التنظيمية الثلاثة.^٢ إننا نلاحظ أن إطلاق هذه السياسة يشكل مصدر قلق بالغ لكثير من الموظفين، ولكننا واثقون من أنه سيتم البحث عن حلول عادلة وإنسانية وغير مخلة بالاستقرار ومستدامة، بما يؤدي إلى وضع مفيد للموظفين وللمنظمة.

القضايا المشتركة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

١٤- فيما يتعلق بالقضايا المشتركة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، نودّ أن نسترعي انتباهكم إلى تطور آخر مثير للقلق بالنسبة للموظفين فيما يتعلق بتخفيض قيمة العملات المحلية في عدد متزايد من مراكز العمل. لقد كان لهذا التخفيض أثر مدمر ليس على مرتبات الموظفين العاملين فحسب، بل أيضاً على معاش المتقاعدين في مراكز العمل المتضررة. وسنواصل العمل بشكل وثيق مع اتحاد موظفينا لتحديد سبل تحسين آلية معالجة التأثير السلبي لارتفاع التضخم وعمليات تخفيض قيمة العملات على الرواتب والمعاشات التقاعدية. وفي المدى القصير، نودّ أن نناشد أعضاء المجلس التنفيذي النظر في حل مثير للموظفين وللإدارة وللدول الأعضاء، عن طريق دفع رواتب الموظفين الفعلية المدرجة في الميزانية بدولارات الولايات المتحدة. ثم يتم تحويل هذا المبلغ إلى العملة المحلية في وقت السداد من المنظمة إلى الموظف. ومن شأن هذا الحل أن يعالج الشواغل المشروعة التي قد تنشأ في بعض مراكز العمل فيما يتعلق بالتضخم المفرط وتخفيض قيمة العملة، وأن يكفل زيادة القدرة على التنبؤ وتحقيق قدر أكبر من استقرار الدخل الحقيقي للموظفين.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

١- تقدم لجنة المراقبة العالمية المشورة إلى المدير العام بشأن الإدارة والعمليات الخاصة بالتأمين الصحي للموظفين. وعلى وجه الخصوص، تستعرض اللجنة العمليات والوضع المالي لبرنامج التأمين الصحي للموظفين؛ وتستعرض التقارير الاكتوارية وتوصي المدير العام بإجراء أي تغييرات مطلوبة؛ وتستعرض تنفيذ التوصيات المستمدة من تقارير مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية المحالة إليها بشأن حسابات التأمين الصحي للموظفين؛ وتستعرض وتضمن مدى ملاءمة توجيه أمانة منظمة الصحة العالمية وإدارتها للتأمين الصحي للموظفين وتراجع أداءها سنوياً؛ وتقدم تقريراً سنوياً عن العمليات والإدارة والحسابات الخاصة بالتأمين الصحي للموظفين إلى المدير العام وجميع لجان الموظفين وتتبع موحداً تنفيذاً لجميع المشاركين؛ وتقترح تعديلات على قواعد التأمين الصحي للموظفين لاتخاذ قرار بشأنها من قبل المدير العام.

٢- لا تنطبق هذه السياسة على إقليم الأمريكتين في نطاق المنظمة.

١٥- نودّ أيضاً أن نعرب عن فقدان الثقة في استقلالية لجنة الخدمة المدنية الدولية وكفاءتها التقنية، في أعقاب سلسلة من أوجه القصور الرئيسية. وتشمل هذه الأوجه التدهور الكبير في ظروف عمل موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم، الناجم عن استنتاجات اللجنة وقراراتها، مثل: (١) تغييرات سلبية في مجموعات عناصر الأجر تعادل خسارة ما يصل إلى راتب شهر للموظفين المتضررين؛ (٢) تخفيضات الأجور في مواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة في عدد من مراكز العمل وبعثات حفظ السلام؛ (٣) إعادة التصنيف غير الواقعي للمشقة في أكثر البيئات التشغيلية إثارةً للتحديات؛ (٤) انعدام الحماية من التضخم وتخفيض قيمة العملة؛ (٥) الإحجام عن توفير نفس أجر المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً فيما يتعلق بالموظفين الدوليين. إننا نرى أن هذا الوضع ناتج عن نموذج الإدارة وأساليب العمل الخاصة باللجنة والتي عفا عليها الزمن. ومما يثير القلق بشكل خاص انعدام الشفافية والمساءلة. فاللجنة لا تسمح بالوصول المنهجي إلى البيانات ولا توجد آلية للمراجعة أو الاستئناف ضد نتائجها.

١٦- ولذلك فإننا نلتزم بدعمكم من أجل الإصلاح العاجل للجنة الخدمة المدنية الدولية واستعادة شفافيته ومصداقيته. ولهذه الغاية، نشير إلى أن النظم الأساسية للجنة مستمدة من مسودة قدمها أسلافكم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٤، من خلال اللجنة السالفة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ألا وهي اللجنة الإدارية المعنية بالتنسيق. وينبغي أن يتضمن الإصلاح الذي نلتزمه استعراضاً عاجلاً لهيكل الإدارة واللوائح والقواعد الخاصة باللجنة بهدف إيجاد هيئة خاضعة للمساءلة تتبّع إجراءات وأساليب شفافة ومتوازنة وعادلة.

١٧- وفي حين أن هذا الاستعراض جارٍ، فإن رابطات الموظفين تطالبكم باتخاذ الخطوات الوسيطة التالية:

- السماح للمنظمة باقتطاع المساهمات المالية مؤقتاً في لجنة الخدمة المدنية الدولية؛
- السماح للمنظمة بإرجاء تنفيذ جميع القرارات التي اتخذتها اللجنة منذ عام ٢٠١٦ فيما يتعلق بالدراسات الاستقصائية للأجور. وبشكل أكثر تحديداً، دعم توصيات شبكة الأمم المتحدة للموارد البشرية المقدمة فيما يتعلق بالدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦.

١٨- كما ندعوكم إلى إرجاء تنفيذ تخفيضات الأجور المقترحة طالما ظلت الأخطاء المحددة دون تصحيح، وإلى عدم تنفيذ جداول الأجور الثانية والثالثة، بدءاً بالموظفين في بانكوك وطوكيو.

شكراً لكم.

= = =