



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

سيدي الرئيس،

السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي،

المندوبون والزملاء الأفاضل،

- ١- نود أن نشكركم بالنيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والوكالة الدولية لبحوث السرطان على إتاحة الفرصة أمامنا لمتابعة بعض المواضيع المهمة التي ناقشناها في وقت سابق من هذا العام، في بياننا أمام المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.
- ٢- لقد سمحت لنا علاقة العمل الإيجابية التي تربطنا بالإدارة بإقامة حوار مفتوح على نحو متزايد حول المسائل التي يهتم بها الموظفون. وتشارك الإدارة بنشاط عندما تعرض عليها المشكلات، وتظل جمعيات الموظفين شريكاتها القوية في مراقبة المسائل التي تُعد خرقاً لحقوق الموظفين واتخاذ الإجراءات بشأنها.
- ٣- وكما هو الحال بالنسبة إلى أي علاقة وأي منظمة، هناك حصائل ناجحة وحصائل لم يحالفها النجاح. وهناك مجالات يلزم تحسينها وشواغل ينبغي معالجتها. ونود توضيح بعض هذه المسائل التي نعتبرها مهمة، ألا وهي:

الطوارئ

- ٤- في نيسان/أبريل ٢٠١٥ تطلّب زلزال نيبال استجابة سريعة من أجل جهود الإنقاذ والإغاثة، مضيفاً المزيد من الطلب المفاجئ على موظفي المنظمة على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي. وزاد ذلك من عدد الطوارئ التي ينبغي للمنظمة التعامل معها حالياً رغم أن أعباءها تتجاوز طاقتها وينقصها التمويل الكافي.
- ٥- وفضلاً عن ذلك، وكما سبق أن ذكرنا في بياننا الصادر في كانون الثاني/يناير، سلط وباء الإيبولا في غرب أفريقيا الضوء على الالتزام الكامل لموظفي المنظمة حول العالم في الاستجابة للتحديات العديدة التي تطرحها الفاشية. وقد أسهم ما يتمتع به الموظفون من مهنية ومهارات ونشاط لا يفتر في عملية الاستجابة الضخمة التي حشدتها المنظمة وفي تحقيق أهدافها المتعلقة بالصحة. ونحن نشيد بالمنظمة لسرعتها في إعداد حلقات التدريب في مرحلة ما قبل النشر وتقديمها إلى العديد من الموظفين الذين أرسلتهم إلى الميدان من أجل دعم الاستجابة للإيبولا. وفي كانون الثاني/يناير أيدنا المطالبة بأن توفر الدول الأعضاء والجهات المانحة

الرئيسية الموارد الكافية كي تتمكن المنظمة من الوفاء بولايته، لتلافي وضع الموظفين غير المدربين في مواقف تنطوي على التحديات والمخاطر لفترات طويلة، ما قد يمثل خطراً على صحتهم وحياتهم.

٦- والموظفون توافقون إلى دعم الجهود التي تبذلها المنظمة حالياً لزيادة مجمع الخبراء لنشرهم في حالات الطوارئ المستقبلية، من قبيل زلزال نيبال، وضمان أن المنظمة ستظل "سلطة التوجيه والتنسيق في ميدان العمل الصحي الدولي". ومع ذلك، فمن أجل بلوغ هذا الهدف، يجب علينا تعزيز الدعم المقدم إلى الموظفين في الاستجابة للطوارئ قبل أن تقع الطارئة الصحية التالية. وعلينا ألا ننسى أنه نتيجة لتخفيض عدد الموظفين في الآونة الأخيرة، كان هناك عدد أقل من الموظفين المؤهلين المتاحين، ما أدى إلى إعاقة سرعة استجابتنا لفاشية مرض فيروس الإيبولا. ولهذا السبب، فإن التخطيط للمستقبل - على المدى القريب والمدى البعيد - يعني تخصيص التمويل الكافي لتأمين العدد الكافي من الموظفين. وفضلاً عن ذلك، فمن الضروري أن نحظى بألية قوية لتدريب موظفي المنظمة وإعدادهم للعمل في ظل الظروف الصعبة، مثل تلك التي تنشأ أثناء فاشيات المرض أو طوارئ الصحة العمومية الأخرى.

القوى العاملة وأماكن العمل التي يسودها الاحترام

٧- يشمل مفهوم مكان العمل الذي يسوده الاحترام عدداً من المبادئ اللازمة للعمل معاً بطريقة أخلاقية ومعززة للصحة. وترتبط مبادرات أماكن العمل التي يسودها الاحترام بعدد من الأنشطة والخدمات الجارية داخل المنظمة، ولاسيما تلك التي تضطلع بها خدمات صحة الموظفين وعافيتهم، ومجلس الطعن في المقر الرئيسي للمنظمة، وخدمات المراقبة الداخلية، ومكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، وتنمية قدرات الموظفين وتدريبهم. ويتمثل هدف جمعيات الموظفين كافة في عام ٢٠١٥ وما بعده في ضمان اتخاذ خطوات عملية لجعل منظمة الصحة العالمية مكان يسوده الاحترام. وتشمل هذه الخطوات رسائل المدير العام والمديرين الإقليميين المتعلقة بالسياسات التي تعزز المبادئ والمفاهيم الخاصة بأماكن العمل التي يسودها الاحترام؛ والمسوح والمقابلات والدعوة من أجل قياس رؤية الموظفين ومعاييرهم فيما يتعلق بالمنظمة كمكان يسوده الاحترام؛ والتدريب وسائر أنشطة إنكفاء الوعي في بناء الأفرقة وحل النزاعات والأداء المؤسسي.

التنقل الجغرافي

٨- أُجري المزيد من المناقشات حول السياسة المقترحة للتنقل الجغرافي للموظفين الفنيين الدوليين. وقد وافق المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة والمجلس التنفيذي على مبدأ التنقل الجغرافي. ونظراً للتعقيدات التشغيلية التي تنطوي عليها هذه السياسة، يلزم توثيق وإثبات أنها عملية وعالية المردود لجميع مكاتب المنظمة قبل اتخاذ أي إجراءات أو قرارات أخرى بشأنها.

٩- ولا يعترض الموظفون اعتراضاً أساسياً على مبدأ التنقل. ولكنهم قلقون بشأن التنفيذ وما إذا كان سيُجرى على نحو عادل ومعقول. ويتمثل أحد الشواغل في أن المنظمة لن تكون قادرة على توفير وظائف كافية لاستيعاب جميع الموظفين المنقولين. ويتمثل شاغل آخر في أن الفوائد التي ستعود على المنظمة لم تحدد بعد بوضوح. وأسفر ذلك عن وضع هيكل للسياسة لا يضمن بالضرورة تحقيق هذه الفوائد.

١٠- وبقي العديد من الأسئلة دون إجابة: لم نخطط لتنفيذ تنقلات داخلية جديدة في وكالة متخصصة بدلاً من الاستفادة من الاتفاقات بين الوكالات للسماح لنا "بتوحيد الأداء"؟ وما هي الحوافز المقدمة للموظفين (الموجودين بالخدمة والذين يفكرون في الالتحاق بالمنظمة)؟ وما هي تكاليف التنقل وهل الفوائد تبررها؟ وكيف ستطبق من

الناحية العملية في ظل وجود عدد قليل من الموظفين المخصصين لتنفيذها؟ وهل ستتغير شروط التوظيف بأثر رجعي؟ وهو إجراء يحذر منه المحامون بشدة. أو أن المنظمة تنتظر في تغيير شروط التوظيف على نحو استباقي؟ وهل ترغب الدول الأعضاء في أن يتألف الملاك الوظيفي للمنظمة من الخبراء في المسائل الصحية أم من الموظفين غير المتخصصين؟

١١- ويتوقع موظفو المنظمة المتفانون، ويحق لهم أن يتوقعوا وضعا يحقق الاستفادة للجميع وبراغي كفاءاتهم الفنية وظروفهم الأسرية والشخصية. وهذه المسائل لم تنتظر فيها إدارة المنظمة بعد. وقد أشرنا إلى احتمال فقد الخبرات في بعض مجالات العمل، حيث يتمتع بعض الموظفين الفنيين الدوليين بمهارات محددة غير ممثلة (و/ أو مطلوبة) في أكثر من مكتب واحد. وأثيرت المخاوف من أن ما يشار إليه بمسمى "توصيف الوظائف ذي الطابع العام" قد لا تكون أفضل الحلول ونحن ندرك أن إدارة الموارد البشرية ليست بصدد وضع مثل هذه التوصيفات، وإنما تعكف على تحديد الوظائف الخاضعة للتناوب والوظائف غير الخاضعة للتناوب. وقد أوضحنا سابقاً أنه في حين أننا نتوق جميعاً إلى التحرك قدماً لتوفير قوى عاملة مرنة وقادرة على الاستجابة، يلزم علينا ضمان أن التنقل لا يؤدي إلى فقد الخبرات. ويجب أن تكون عملية التنقل هذه عادلة ومنصفة، وإلا فإنها ستسفر عن تفويض مصادقية المنظمة كوكالة تقنية ومتخصصة.

١٢- ومن المؤكد أن التنقل يتعلق ببناء الكفاءة وينبغي ألا يُستخدم كأداة للحد من عدد الموظفين في المقر الرئيسي أو تفويض حقوق الموظفين. وينبغي وضع النظم التي تكفل عدم فقد الموظفين لوظائفهم إذا لم تتح بدائل كافية. وتتواصل الجهود المبذولة لتحديد أداة للمحاكاة يمكنها تقييم جدوى سياسة التنقل المقترحة في إطار البنية الفريدة من نوعها للمقر الرئيسي للمنظمة إلى جانب مكاتبها الإقليمية والقطرية. وينبغي أن تأخذ أداة المحاكاة هذه المسائل التقنية بعين الاعتبار، فضلاً عن التخطيط للأمور غير المتوقعة، إذ إن حتى الأمور غير المتوقعة يمكن التنبؤ بها.

١٣- ونحن نلاحظ بقلق بالغ أن التغييرات المتعلقة بلاتحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين قد عرضها مديرو المنظمة على المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ - دون تشاور مسبق كاف مع لجنة الموظفين، وفقاً للممارسات المعتادة في الماضي. وقد نوقش هذا الأمر مع مديري المستوى التنفيذي، بما في ذلك مكتب المديرية العامة وأعرينا عن أسفنا. وأشرنا إلى أن الآثار الطويلة الأجل لهذه التغييرات المتعلقة بالتنقل على الموظفين غير معروفة حتى الآن، نظراً للافتقار إلى تفاصيل السياسة والتنفيذ العملي و/ أو لعدم اشتراك الموظفين فيها.

١٤- إن تاريخ دخول سياسة التنقل الجديدة حيز النفاذ قد يؤثر سلباً على الموظفين الحاليين والأوضاع الراهنة لتوظيفهم. ولا مرأى في أن عدم وجود فرص للترقي والحوافز المناسبة للانتقال إلى مركز عمل آخر قد خلق تحفظات جدية بين الموظفين، مما قد يحدث أثراً سلبياً على التحفيز والكفاءة. وبالإضافة إلى ذلك فإن عدم وجود فرصة للعودة إلى مركز العمل السابق بعد اكتساب الخبرة قد يكون له أيضاً آثاره السلبية. فلطالما قرأنا شعار "استبقاء المواهب"، بيد أن هذه الكلمات تفقد حقيقتها بشكل متزايد. وكل هذه الأمور ينبغي أن تكون جزءاً من النقاش.

١٥- ويعتبر التقدم الوظيفي مصطلحاً أساسياً في العديد من وثائق الأمم المتحدة ومسوحاتها المتعلقة بالتنقل. وينبغي لإطار التنقل الالتزام بهذه المعايير.

١٦- وقد قرر اجتماع المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة في ٢٠١٤ ضرورة اضطلاع ممثلي الموظفين بدور أساسي في عملية التنفيذ. ونحن نهدف بالتعاون مع الإدارة إلى وضع سياسة للتنقل واضحة وقابلة للتطبيق وتلتزم بالنظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين، على أن يسعى تنفيذها إلى الموازنة بين الاحتياجات المؤسسية واحتياجات الموظفين بشكل مناسب.

١٧- ومن ثم، فإننا سوف نسعى إلى ما يلي:

(أ) إيجاد آلية لضمان مساهمة جمعيات الموظفين في وقت مبكر بمدخلاتهم في أي اقتراح بإجراء تغييرات في النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين قبل تقديمها إلى أي اجتماع من اجتماعات الأجهزة الرئاسية للمنظمة - وأن هذه المدخلات تؤخذ بجدية بعين الاعتبار كجزء من تعاوننا؛

(ب) اختبار سياسة التنقل بشكل كاف لتحديد جدواها، واتخاذ التدابير المناسبة لضمان توطيد الأمن الوظيفي؛

(ج) تحقيق التطوير الوظيفي من خلال التنقل؛

(د) وضع آلية تقييم واضحة لسياسة التنقل التي تشمل قياس رضا الموظفين ومؤشرات لقياس التقدم الوظيفي في جميع الدرجات والمواقع (بالنسبة للوظائف الخاضعة للتنقل)؛

(هـ) تحقيق فوائد محددة بوضوح يحققها نظام التنقل للمنظمة.

العدالة الداخلية

١٨- في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، أحطناكم علماً بمراجعة خبراء خارجيين لنظام العدالة الداخلية. وقد أصدر الفريق الخارجي تقريره في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، مع تقديم وصف تفصيلي للثغرات والمخاوف، وسلسلة من التوصيات بغية تحسين ثلاثة مجالات:

(١) الوقاية والاستجابة المبكرة؛

(٢) تسوية المنازعات بشكل غير رسمي؛

(٣) تسوية المنازعات بشكل رسمي.

١٩- ويجسد العديد من هذه الشواغل المسائل التي أثارها الموظفون عبر استقصاءات الموظفين ومقابلاتهم والتماساتهم. ويسرنا أن تشاطر الإدارة أيضاً العديد من هذه الشواغل ونعمل معاً لمنح الأولوية لما يمكن فعله لتحسين أداء نظام العدالة الداخلية ووضوح الأدوار والنتائج العادلة. ومحور التركيز لهذه السنة هو تدعيم الآليات غير الرسمية وضمان ألا يخشى الموظفون استخدامها والتبليغ عن حالات المضايقة والانتقام بصفة عامة.

٢٠- والهدف الآخر هو الحد من الوقت اللازم لعرض القضايا على مجلس الطعون. والحالة المثالية هي مضي ١٢ شهراً أو أقل منذ تاريخ تقديم الالتماس حتى تاريخ التبليغ عن قرار. ومن الحيوي إثبات استقلال إجراءات التحقيق بغية اكتساب ثقة الموظفين وضمان تفتهم بعدالة الإجراءات والنتائج.

٢١- ونطلب أيضاً بيانات ملموسة تشهد على حماية النظام للضحايا ومعاقبته للمخالفين بصرف النظر عن الرتبة أو الموقع مما يعني عموماً ضمان معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة وكذلك إتاحة فرص الحصول على معلومات متصلة بما يلي دون قيود: الإحصاءات المحدثة والشاملة بشأن الإجراءات والقضايا والنتائج؛ وتكاليف نظام العدالة الداخلية ضمن ميزانية المنظمة الإجمالية.

التأمين الصحي للموظفين

٢٢- اتخذت عدة خطوات لتحسين خدمات التأمين الصحي لموظفي المنظمة عقب مراجعة الحسابات التي أجريت في العام الماضي. والتأمين الصحي هو جزء من شروط عمل موظفي المنظمة واستحقاقاتهم. وتتسم الخدمات المتاحة عامة بجودتها ويتمتع الصندوق بوضع مالي سليم إلا أن مستوى الخدمات المتاحة للموظفين في عدد من المكاتب القطرية سيء مقارنة بمستوى الخدمات المتاحة للموظفين في المقر الرئيسي. وتُبدل الجهود لضمان إنصاف الخدمات المتاحة عبر نظام التأمين الصحي للموظفين بالنسبة إلى جميع موظفي المنظمة والحصول على الخدمات في الوقت المناسب ولاسيما في الأوضاع التي تهدد الحياة.

٢٣- وطلبت جمعيات الموظفين أن يضمن نظام التأمين الصحي للموظفين عبر المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة ما يلي:

- (أ) وضع معايير دُنيا بشأن الخدمات تنطبق على جميع الموظفين في جميع مراكز عمل المنظمة؛
- (ب) توفير الخدمات على نطاق المنظمة خلال ٢٤ ساعة و٧ أيام في الأسبوع؛
- (ج) وضع آلية إلكترونية تسمح بتقديم المطالبات الصحية من جانب الموظفين بصرف النظر عن مراكز العمل؛
- (د) تعجيل رد الاستحقاقات المطالب بها من جانب الموظفين الذين شهدوا حتى الآن حالات تأخير لفترات مطولة فضلاً عن إتاحة فرص سريعة التتبع للحصول على الخدمات اللازمة عبر نظام التأمين الصحي للموظفين في الأوضاع التي تهدد الحياة.

عقود العاملين من غير موظفي المنظمة

٢٤- تستعين المنظمة بخدمات عدد متزايد من الأشخاص على أساس عقود للعاملين من غير الموظفين". ويسلط تقرير صدر في عام ٢٠١٤ عن وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة الأضواء على شيوع هذه الممارسة في عدة منظمات تابعة للأمم المتحدة ويشير إلى الاستعانة بعاملين من غير الموظفين لأداء عمل الموظفين على أنها انتهاك لقوانين العمل الدولية. وقد لاحظت لجنة الموظفين في المقر الرئيسي أن عدد الأشخاص المستعان بهم على أساس عقود للعاملين من غير الموظفين لأداء عمل الموظفين قد ازداد منذ عملية إعادة تحديد مواصفات الوظائف في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢. وعلاوة على ذلك، غالباً ما تكون هذه العقود طويلة الأجل إذ يستعان في الغالب بالأشخاص على أساس عقود متكررة للعاملين من غير الموظفين لمدة تتراوح بين ستة أشهر و١٢ شهراً. وتشمل اختصاصاتهم ووظائف الموظفين (ولكن دون السلطة اللازمة) وقد اضطلع خبراء استشاريون في بعض الأحيان بمهام موظفي المنظمة الحاليين. وإضافة إلى ذلك، غالباً ما يكلف هؤلاء الأشخاص بالسفر في مهام رسمية ليحلوا محل موظفي المنظمة دون الحصول على تغطية التأمين الصحي نفسها التي تتيحها المنظمة للموظفين مما يعرض سمعة المنظمة والأشخاص المتعاقد معهم من غير الموظفين للخطر.

ولا يتمتع الأشخاص المتعاقد معهم من غير الموظفين بالاستحقاقات ذاتها التي يتمتع بها الموظفون ولا تتاح لهم فرص الاستفادة من نظام المنظمة للعدالة الداخلية. وينطوي هذا النوع من ممارسة التوظيف على مخاطر تتعرض لها مصداقية المنظمة ونزاهتها وينتهك قواعد العمل الدولية المترسخة ويتعارض مع مبدأ الأمم المتحدة الداعي إلى "المساواة في الأجور لقاء أعمال متساوية القيمة" ويقوض أداء المنظمة التنظيمي.

٢٥- ونود أن نرى إجراء الاستعانة بالأشخاص على أساس عقود للعاملين من غير الموظفين كإجراء من إجراءات الموارد البشرية بدلاً من كونه إجراء شراء. وقد أجريت مناقشات بشأن هذا الموضوع مع مدير إدارة تنظيم الموارد البشرية. وفي شهر كانون الثاني/يناير من هذه السنة، أحصينا ٣٤٤ من الخبراء الاستشاريين واتفاقات أداء العمل^١ في المقر الرئيسي مما يزيد على ١٠٪ من مجموع الموظفين في المقر الرئيسي. ولا بد من إجراء استعراض للاستخدام الملائم لعقود الموظفين/العاملين من غير الموظفين على مختلف مستويات المنظمة. ونشجع إدارة تنظيم الموارد البشرية على إدراج ذلك في ممارساتها التوظيفية. ونذكر أن المنظمة تحتاج إلى المرونة للاستعانة بأشخاص يضطربون بأعمال قصيرة الأجل. ومع ذلك، لا ينبغي أن يضطرب الأشخاص المعينون على أساس عقود طويلة الأجل للعاملين من غير الموظفين بعمل الموظفين. ونحن نود أن يتم اختيار الموظفين الذين يعملون لصالح المنظمة، وخاصة في مجال العمل الخاصة بها، أو الذين يسافرون نيابة عنها، على أساس الجدارة، وأن يكونوا مسؤولين أمام النظام الأساسي للموظفين واللائحة الخاصة بالموظفين، ويحصلون على الأجر الصحيح لما يقومون به من أعمال.

٢٦- وسنواصل طلب المزيد من الشفافية، والتحديثات المنتظمة من إدارة المنظمة بشأن الأرقام والاتجاهات المتعلقة باستعانة المنظمة بغير الموظفين. وسنواصل أيضاً توفير مدخلات للمقترحات الجديدة بما يصب في صالح المواءمة بين استخدام عقود غير الموظفين والآليات التعاقدية في المنظمة من أجل حماية موظفي المنظمة وحماية نزاهتها وأدائها.

٢٧- وفي الختام، نشكر لكم مجدداً أن أتحتم لنا الفرصة لتوضيح بعض النجاحات المؤسسية التي ساهم فيها الموظفين، فضلاً عن بعض الاحتياجات لتحسين التطور وتعزيزه، ولا سيما بالنسبة لإعداد الموظفين بشكل أفضل للاستجابات للطوارئ، وإجراء المزيد من البحوث وتوفير الردود بشأن التنقل الجغرافي، والاتجاه الحالي والمتزايد في الاستعانة بغير الموظفين على المدى الطويل.

٢٨- ونود أن نؤكد التزامنا التام بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة لحماية حقوق الموظفين ومن خلال ذلك، نسعى إلى المساهمة الفعالة في مهمة منظمنا من خلال عقد اجتماعات منتظمة مع الإدارة، ومجموعات العمل المشتركة بين الموظفين والإدارة، والتمثيل في جميع اللجان التي تتعلق بحقوق الموظفين. ونأمل أن نتطروا إلى تعليقاتنا ومخاوفنا كنوع من المساهمة في نجاح المنظمة في مهمتها. وكالعادة، نشكركم على هذه الفرصة التي أتحتموها لنا لعرض التقرير على المجلس التنفيذي.

= = =

١ لا يتمتع الخبراء الاستشاريون وغيرهم من العاملين في مباني المنظمة في الغالب بتغطية التأمين.