|  |  |
| --- | --- |
|  | **مجلس الموظفين** |

السيدة الرئيسة،
[السيد الأمين العام،]
أعضاء المجلس الكرام،
الزملاء الموقرون،

يشرفني أن أتلو عليكم كلمة مجلس موظفي الاتحاد الذي أعيد تشكيله بعد انتخاب أعضائه في ديسمبر الماضي.

وقد مهدت الأشهر الخمسة الأولى من نشاط مجلس الموظفين الطريق للشروع في تعاون بنّاء مع الإدارة. ومن أجل مواصلة هذا التعاون أيضاً، استقبلت رئيسة مجلس الاتحاد في دورته لعام 2017، الدكتورة إيفا سبينا، ممثلي مجلس الموظفين في 27 أبريل، ونشكرها على ذلك.

ويعتزم مجلس الموظفين تعزيز هذا الحوار وتوسيع نطاقه كي يصبح التشاور مع الموظفين بشأن القضايا التي تخصهم مباشرة جزءاً لا يتجزأ من عملية اتخاذ القرارات.

ولن تستعاد وتوطَّد علاقات الثقة التي يجب أن تقوم بين الموظفين والإدارة إلا باستيفاء هذا الشرط. ولن يتأكد أيضاً الموظفون من أن شواغلهم تلقى آذاناً صاغية وتؤخذ في الاعتبار إلا باستيفاء هذا الشرط.

ولا يخفى على أحد أن هذه الشواغل ليست بالقليلة.

ونشكركم على إتاحتنا الفرصة اليوم للإعراب عن دواعي قلقنا بل عن الحلول التي نطرحها أيضاً.

السيدة الرئيسة، حضرات السيدات والسادة،

نحن ندرك القيود المالية التي تلقي بثقلها على ميزانية العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد، ولا نجهل الجهود التي يُطلب من الموظفين العموميين بذلها في هذه البلدان. وموظفو الاتحاد لا يعيشون بمعزل عن هذا الواقع، بل العكس، ولذلك فهم حريصون على العمل بما يخدم أهداف الاتحاد على أفضل وجه ممكن على الرغم من الشح المتواصل للموارد.

وقد تعاق هذه القدرة على توفير خدمات جيدة للدول الأعضاء إذا استمر تطبيق المنطق الداعي إلى "تحقيق المزيد بموارد أقل" على حساب الموظفين وبالتالي الاتحاد.

وستعتمدون قريباً ميزانية الاتحاد لفترة العامين 2019-2018 التي يتوقع أن تعتمد المزيد من الوفورات.

إن هذا التقشف المالي لا يدع مجالاً للأمل في تخفيف الضغط القوي الذي يثقل بالفعل كاهل الموظفين. وهذا يدعونا إلى التساؤل عن المدى الذي ستصل إليه هذه النزعة الجامحة للاستخدام الأمثل للموارد قبل بلوغ نقطة الانهيار.

السيدة الرئيسة، حضرات السيدات والسادة،

يترتب عن الخيارات المالية المتخذة عواقب وخيمة على أوضاع الموظفين. فما انفك حجم الأعمال يتزايد. ويخلف إلغاء بعض الوظائف أو تخفيض رتبها بعد تقاعد شاغليها مشاكل سببها العجز الدائم في العاملين في بعض الوحدات حيث يضطر كل من الموظفين إلى أن يتولى، على حساب صحته وحياته العائلية، عمل اثنين من الموظفين. ويتزايد معدل التغيب الذي يؤدي إلى تأخر تنفيذ المهام المطلوبة بما يحمّل الاتحاد دون شك تكاليف مالية إضافية.

وفي الوقت نفسه، يشكو الموظفون من تدهور ظروف عملهم وأجورهم بمعدلات مثيرة للقلق. فقد شهدت بالفعل فئة الخدمات العامة تخفيضاً في الأجور بنسبة 1,8 في المائة. أما بالنسبة إلى موظفي الفئتين المهنية والعليا، فإن دخول المجموعة الجديدة للاستحقاقات المنصوص عليها في النظام الموحد للأمم المتحدة حيز النفاذ سيؤدي إلى انخفاض كبير في تعويضاتهم، ناهيكم عن إعلان لجنة الخدمة المدنية الدولية فرض تخفيض جذري في صافي أجورهم في جنيف بنسبة 7,5 في المائة. ويعرب مجلس الموظفين عن اعتراضه الشديد على تطبيق هذ التخفيض.

وتعتزم الإدارة أن تعوض عن هذه الاختلالات من خلال الاستعانة على نحو متزايد بعاملين من غير الموظفين من خارج الاتحاد يُستخدمون بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة (SSA). ولكن كما تعلمون، فإن هذه العقود مخصصة لإجراء أعمال أو مشاريع مؤقتة وكذلك لتنظيم فعاليات ومؤتمرات.

ويلاحظ ممثلو الموظفين أن هذه الاتفاقات لا تُستخدم لغرضها الأول بل لتوظيف متعاقدين بكلفة أقل كي يتولوا مهام إدارية أو أنشطة دعم تدخل في إطار الأعمال الاعتيادية للمنظمة وموظفيها ويفترض أن تزاوَل بموجب عقود محددة الأجل. وتولّد هذه الممارسة التعاقدية بحكم الواقع فئة من الموظفين تعاني من وضع هش، مما يتنافى مع مبدأ "الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي". وعلى سبيل المثال، تلجأ دائرة المعلوماتية، التي تتولى أيضاً الخدمات الأمنية، إلى اتفاقات الخدمة الخاصة بصورة منتظمة عوضاً عن استخدام موظفين منتظمين. ويطّلع الموظفون المستخدمون باتفاقات خدمة خاصة، مثلهم مثل الموظفين الدائمين، على معلومات سرية وأساسية لضمان أمن نظامنا الإلكتروني وأمن المباني والأشخاص. فتتيح لهم وظيفتهم الهشة الحصول على معلومات سرية مع العلم أنهم سيتركون المنظمة بعد عامين أو أربعة أعوام. وبالتالي، فهل تستطيع الإدارة أن تلتزم بضمان أمننا الإلكتروني والشخصي، وهو أيضاً أمنكم أنتم؟

ولعلكم تتفقون معنا، حضرات السيدات والسادة، على أن هذه القيود المالية لا تزعزع وضع الموظفين فحسب وإنما وضع الاتحاد أيضاً وما يمثله، مما يؤدي إلى إضعاف أدائه.

وسعياً إلى تحسين ظروف عمل الموظفين الحاليين وعملاً بأحكام القرار 48 (المراجع في بوسان، 2014)، يود ممثلو مجلس الموظفين أن تخضع إجراءات إعادة الهيكلة وإعادة توزيع الموظفين للدراسة في كل قطاع على حدة وأن تُعرض هذه الإجراءات على الموظفين عن طريق الشبكة الداخلية للاتحاد كي يتم تقبلها بشكل أفضل بدل الشعور بأنها فُرضت فرضاً. وتُعتبر مسألة نقل المعارف مسألة ضرورية وينبغي أن تكون عنصراً من عناصر إدارة الموظفين. ويطلب مجلس الموظفين أن يحظى الموظفون بمكافأة أفضل وأعدل، ومماثلة في كل القطاعات، أثناء الفعاليات الكبرى للاتحاد، وذلك بمنحهم أيام راحة إذا تجاوزوا عدداً معيناً من ساعات العمل فيما يخص موظفي الفئة المهنية.

ويطلب مجلس الموظفين تطبيق المادة 8.3 من النظام الأساسي للموظفين بمزيد من الانتظام وهي المادة التي تحدد قواعد بدلات الوظيفة الخاضعة لاقتطاعات المعاش التقاعدي فيما يخص فئة الخدمات العامة.

وتقضي مهمة مجلس الموظفين بالدفاع عن مصالح جميع الموظفين الحاليين والمتقاعدين وأيضاً المستقبليين. وقد اهتزت صورة الأمم المتحدة بأسرها إثر مظاهرات ومقالات صحفية أدانت الاستخدام المفرط للمتدربين في مجموعة منظماتنا. وبخصوص عقود المتدربين، يطلب ممثلو الموظفين أن يكون جميع المستفيدين من هذه العقود ملتحقين بصورة إلزامية بالجامعة وأن تُستحدث بصورة عاجلة سياسة تحدد أجورهم بناء على الممارسات المعمول بها في البلد المضيف أو وفقاً للتدابير المتبعة في منظمات أخرى مثل المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) ومكتب العمل الدولي (ILO). وبالتالي، ينبغي فتح اعتماد في الميزانية لهذا الغرض مع تحديد عدد معين من المتدربين في كل قطاع.

ومجلس الموظفين مسؤول أمام موظفي الاتحاد عما تقدمونه من مقترحات وما تعيرونهم من اهتمام. وفرضت محكمة مكتب العمل الدولي، بموجب قرارها الإداري رقم 3736 وحكمها السابق 3671، على إدارة الاتحاد احترام قواعد التشاور مع مجلس الموظفين المدرجة في النظام الأساسي للموظفين. وهذا الذي مكّن ممثلي الموظفين من تقديم مقترحاتهم إلى الإدارة. ونحن نعول عليكم لتطبيق هذه المقترحات التي نعرضها عليكم.

ويود أيضاً مجلس الموظفين لفت انتباهكم إلى مسألة تمثيل المضمونين العاملين/المتقاعدين في لجنة إدارة صندوق التأمين الصحي. ولا يمكن إلا للزملاء العاملين في الميدان أن يعربوا عن المشاكل التي يواجهونها. ومن هنا، نعتقد أن غياب تمثيل المكاتب الإقليمية هو خطأ ينبغي تصويبه. ويعول ممثلو الموظفين على دعمكم لإجراء انتخابات تكميلية في لجنة إدارة صندوق التأمين الصحي كي يُنتخب ممثلان لموظفي المكاتب الإقليمية.

وكما تعلمون، يتوقع فتح مبنى جديد في عام 2024. ويشارك مجلس الموظفين في هذا المشروع بوصفه عضواً في فريق العمل المكلف بالنظر في ملف المشروع وعضواً في لجنة التحكيم أيضاً. ويغتنم مجلس الموظفين الفرصة لتوجيه الشكر إلى الإدارة على هذه المشاورة. ويبدو أن هذا المبنى الجديد سيكون مزوداً بمكاتب مفتوحة. وقد أجري تحقيق شمل الموظفين وكشف أنهم ممتعضون من العمل في هذه البنية الجديدة. والمحاور الرئيسية التي تثير قلق الموظفين هي التركيز والسرية والضوضاء. وبالتالي، فإنه من المفضل تحقيقاً لرفاه الموظفين أن تعيد الدول الأعضاء النظر في البند 7 من *يكلّف الأمين العام* من المقرر 588 الصادر عن المجلس في دورته لعام 2016 الذي يقضي "بأن ينظر في إدخال مفهوم مرونة العمل في المستقبل إضافةً إلى مبدأ العمل في مساحات مفتوحة الذي يُعد أساسياً لتنفيذ المشروع"، وأن يُعتمد بصورة عاجلة العمل عن بُعد وساعات العمل المرنة وأن يكون ذلك من الشروط الأساسية المرتبطة بتغيير المبنى.

ويتلقى ممثلو مجلس الموظفين الكثير من الطلبات وهم حريصون جداً على الوفاء بالمهمة الموكلة إليهم. ولكي يكون تمثيل الموظفين فعّالاً وقادراً على احترام قراراتكم، يطلب مجلس الموظفين أن يعاد فتح وظيفة الأمين الإداري لأنها ضرورية لحسن سير عمل مجلس الموظفين وللأنشطة التشاورية الجارية بين الجهات المعنية. فيدعوكم ممثلو الموظفين إلى تخصيص اعتماد مالي في ميزانية العامين 2018‑2017، وفي الميزانيات المقبلة، كما جرت العادة في السنوات الماضية، لتمويل هذه الوظيفة بدوام كامل من الرتبة G5. وقد مرت عدة ولايات لمجلس الموظفين منذ أن قدم هذا الطلب المتكرر.

وختاماً، وكما تلاحظون، فإن شواغل الموظفين ليست بالقليلة. ونحن على ثقة بأن الحوار القائم بين مجلس الموظفين والإدارة والموظفين المنتخَبين سيتواصل ونأمل في أن يتوصل هذه المرة إلى نتائج ملموسة.

ويود مجلس الموظفين التشديد على أن هذا الخطاب ما هو إلا حصيلة مقتطفات مستمدة من وثائق أعدت منذ فترة طويلة وكان ينبغي عرضها عليكم لتحصلوا على المزيد من التفاصيل في هذا الشأن. وممثلو الموظفين مستعدون لمنحكم نسخة عن هذه التقارير.

وباسم موظفي الاتحاد، يتوجه مجلس الموظفين بالشكر إلى السيدة الرئيسة، وإلى جميع أعضاء المجلس الكرام، والأمين العام، وجميع الموظفين المنتخبين الذين أتاحوا لنا الإعراب عن رأينا.

أشكركم على حسن انتباهكم.