

204 EX/21 Part VI Add.

المجلس التنفيذي

الدورة الرابعة بعد المائتين



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

٢٠٤ م ت / ٢١

الجزء السادس ضمیمة

باريس، ٣/٤/٢٠١٨

الأصل: إنجليزية

البند ٢١ من جدول الأعمال المؤقت

عمليات المراجعة الجديدة لمراجع الحسابات الخارجي

الملخص الجامع لتقرير المراجعة الخاص بالعمليات الداخلية لإدارة الموارد البشرية لليونسكو

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، تقدم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقارير التي قدمتها المديرية العامة.

ترحب نقابة موظفي اليونسكو بتقرير مراجع الحسابات الخارجي، وكذلك بمعظم استنتاجات وتوصيات مراجع الحسابات الخارجي، التي تؤكد مواطن الضعف الخطيرة التي تنطوي عليها عمليات إدارة الموارد البشرية، والتي تستنكرها النقابة منذ سنين.

عمليات تقييم الأداء

توافق نقابة موظفي اليونسكو على تقييم مراجع الحسابات الخارجي لنظام "MyTalent" المستخدم لتقييم الأداء، إذ قال إن هذا النظام غير يسير على المستخدم وإنه نظام يمكن تحسينه تحسيناً كبيراً. فلا يجد الموظفون، الذين يرزحون تحت وطأة أعباء العمل المرهقة، سوى القليل من الوقت لإتمام عمليات التقييم الذاتي وتحديد الأهداف بواسطة هذا النظام الشبكي العسير. وينبغي لهذا النظام أن يكون أداة عملية ترمي إلى تيسير عمليات التقييم والتعليق عليها للمديرين والموظفين على



حد سواء. ومن الجدير بالذكر، فضلاً عن ذلك، أنه يمكن أيضاً ربط انخفاض عدد عمليات تقييم الأداء بعدم قيام المديرين بوضع خطط فردية للأهداف المراد تحقيقها.

وتبيّن المراجعة قلة عمليات التقييم التي أفضت إلى الوقوف على أداءٍ غير مُرضٍ (الفقرة ٩ من التقرير)، ويُفترض فيها أنه كان ينبغي لهذه الفئة أن تضم في واقع الأمر عدداً أكبر من الموظفين بدون ذكر مسوغات هذا الافتراض. وتؤدي هذه الافتراضات إلى تثبيط همم الموظفين، إذ تشكك في كفاءتهم المهنية وفي النتائج التي حققوها، ولذلك ينبغي تجنبها عند الافتقار إلى البيّنات اللازمة لإثباتها.

وترحب نقابة موظفي اليونسكو بتوصيات مراجع الحسابات الخارجي بشأن المراجعة الخاصة بالأداء. وترى مع ذلك أن ضمان موضوعية ومصداقية عمليات إدارة الأداء يتطلب اقتران هذه العمليات بتدريب ملائم بشأن كيفية وضع الأهداف وكيفية إدارة الأداء وفقاً لما ينص عليه "إطار الكفاءات في اليونسكو" بشأن الكفاءات الإدارية. وقد بات التقييم بطريقة ٣٦٠ درجة ممارسة مألوفة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وينبغي لليونسكو أن تأخذ بهذا الأسلوب من أجل تعزيز الشفافية والمساءلة.

وجرى تقليل عدد موظفي وحدة التعلم وتنمية القدرات، منذ إعادة توزيع الموظفين، من تسعة موظفين بعقود محددة المدة إلى ثلاثة موظفين، وتكليف موظف واحد فقط من موظفي فئة الخدمات العامة بالعمل من أجل إدارة الأداء. وتنص الخطة التمهيديّة الموضوعية لتنفيذ التوصيات، والواردة في الملحق الثاني للوثيقة ٢٠٤ م ت/٢١ الجزء السادس، على أن تنفيذ التوصيات الإحدى عشرة المقدّمة بشأن تقييم الأداء يتطلب تكليف موظف من الفئة المهنية بالعمل بدوام كامل من أجل إدارة الأداء، ويتطلب أيضاً الاستعانة بموظف مؤقت لإعداد وحدات للتعلم الإلكتروني بشأن الأداء. وتؤيد نقابة موظفي اليونسكو التوصية المتعلقة بهذا الأمر تأييداً كاملاً.

وتدعو نقابة موظفي اليونسكو إلى ما يلي:

- إدارة الأداء إدارة فعالة مرتبطة بسبل وفرص التقدم الوظيفي،
- وتقييم الأداء تقييماً موضوعياً وشفافاً بطريقة ٣٦٠ درجة،
- وتدريب المديرين وموظفي الموارد البشرية.

التوظيف

يؤكد تقرير مراجع الحسابات الخارجي أنّ إجراءات التوظيف الداخلي التي ألغيت في عام ٢٠١٥ لم تتسبب قطّ في تأخير التعيينات، وأنها ألغيت بصورة غير عادلة لأسباب خاطئة.

وترى نقابة موظفي اليونسكو، استناداً إلى استنتاجات مراجع الحسابات الخارجي، أنه ينبغي العمل مجدداً بإجراءات التوظيف الداخلية. وتدل التوصيات ١٥ و ١٩ و ٢٠ أيضاً على المسار الصحيح، ولا يسعنا إلا أن نشجع الإدارة على تنفيذها بطريقة فعالة.

وتؤيد نقابة موظفي اليونسكو تحسين إجراءات التوظيف لزيادة فعاليتها في اجتذاب أفضل المواهب وتقليل الوقت اللازم لشغل الوظائف الشاغرة. ولكن ينبغي، عند السعي إلى تحسين إجراءات التوظيف، الحرص على أن تظل هذه الإجراءات عادلة ونزيهة، وينبغي أيضاً احترام القواعد الموجودة، ومراعاة ضرورة توفير فرص للتقدم الوظيفي للموظفين الداخليين. وتطالب نقابة موظفي اليونسكو مرة أخرى بتقييم الإجراءات الراهنة للتوظيف الخارجي، التي وُضعت على أساس تجريبي فقط.

ومن الجدير بالذكر أن سياسة التوظيف الحالية لا تتيح للقطاعات ومكتب إدارة الموارد البشرية القيام بأي دور في مجال التخطيط للموارد البشرية، ولا تتيح هذه السياسة سوى إشراك مكتب إدارة المواد البشرية في مرحلة الاختيار الأولي فقط. وترى نقابة موظفي اليونسكو أنه ينبغي إشراك مكتب إدارة الموارد البشرية في جميع مراحل عملية التوظيف، من مرحلة الاختيار الأولي إلى التعيين. وتدرك النقابة عدم وجود ما يكفي من الموظفين في مكتب إدارة الموارد البشرية، بيد أن مشاركة مكتب إدارة الموارد البشرية في إجراءات التوظيف تندرج في عداد مسؤولياته الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها. وينبغي أيضاً إشراك ممثلين لنقابة الموظفين ورابطتهم في إجراءات التوظيف كمراقبين، كما كان الحال في الماضي، من أجل ضمان رصد هذه الإجراءات رسداً ناقداً. وقد استُبعدت نقابة الموظفين ورابطتهم، في الإجراءات الحالية، استبعاداً كاملاً من عملية التوظيف.

فعلى سبيل المثال، ترغب نقابة موظفي اليونسكو في اعتماد نهج متسق لإجراءات التعيين الميدانية، ولا سيما التعيين في مناصب المديرين. فهناك العديد من الشكاوى بشأن عدم توافق مؤهلات وخبرة مدير المكتب الميداني مع المتطلبات الفعلية لشغل هذا المنصب على أرض الواقع. وتعدّ عملية تحديد المؤهلات والخبرة اللازمة لمديري المكاتب الميدانية عملية عسيرة، ويجب أن تكون إجراءات توظيفهم وتعيينهم أكثر صرامة نظراً إلى مقدار تسليط الأضواء عليهم وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم ومستوى المساءلة التي يخضعون لها. وسيؤثر أداء مديري المكاتب الميدانية تأثيراً إيجابياً أو سلبياً في مصداقية المنظمة.

وتعتقد نقابة موظفي اليونسكو أنه لا بدّ من تقييم السياسة الحالية وتعديلها بالتشاور مع نقابة الموظفين ورابطتهم عملاً بتوصيات مراجع الحسابات الخارجي.

إعادة تصنيف الوظائف

تتوخى نقابة موظفي اليونسكو الحذر إزاء التوصيتين ٢١ و ٢٢، إذ يدل ارتفاع عدد طلبات إعادة تصنيف الوظائف خلال السنوات الماضية، وكذلك عدد القضايا التي خسرتها المنظمة أمام هيئات الاستئناف (أدانت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية اليونسكو ثلاث مرات خلال عام ٢٠١٧ وحده بسبب رفض اليونسكو إعادة تصنيف وظائف)، على ضرورة

تعديل مواصفات الوظائف في المنظمة برمتها وفقاً للحجم الحقيقي للمسؤوليات التي تنطوي عليها وللتغيرات البنوية. ومن المؤكد أن عدم إتاحة وسيلة للموظف للمبادرة شخصياً إلى طلب إعادة النظر في تصنيف وظيفته سيكون تراجعاً. وينبغي أن تُراجع تدابير إعادة تصنيف الوظائف التي تنطوي على عملية تنافسية مراجعة دقيقة بالتعاون مع نقابة الموظفين ورابطتهم لضمان احترام حقوق الموظفين المكتسبة.

وتنص الفقرة ٢٧ من تقرير مراجع الحسابات الخارجي على أنه جرى، في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، رفع درجة جميع الوظائف المشغولة التي أُعيد تصنيفها. وهذا أمر غير صحيح مطلقاً. ففي معهد اليونسكو للإحصاء، على سبيل المثال، جرى تخفيض درجة ثلاث وظائف مشغولة (الوظيفة الأولى من درجة م-٤ إلى درجة م-٣، والوظيفة الثانية من درجة م-٣ إلى درجة م-٢، والوظيفة الثالثة من درجة م-٢ إلى درجة م-٣). ولم يجر إعلام جميع الموظفين المتضررين من ذلك بهذه التغييرات، ولم يعلم بها بعضهم إلا عند توزيع هيكل تنظيمي معدّل على جميع الموظفين. ومُنح أحد الموظفين في الوقت ذاته ترقية بدون إعلام سائر الموظفين بذلك رسمياً.

وأُقيمت على عاتق أغلبية الموظفين، منذ "الإصلاح" المقترن بعملية إعادة توزيع الموظفين وتقلص حجم القوة العاملة من جزاء ذلك، مسؤوليات جديدة بينما لا تزال مواصفات وظائفهم تصف ما كان عليه الأمر قبل عقد من الزمن. وتلقت قلة قليلة من الموظفين مواصفات وظيفية معدّلة. ويؤثر هذا الوضع تأثيراً مباشراً في تقييم الموظفين كما ورد في تقرير المراجعة، إذ يستخدم المشرفون مواصفات وظيفية قديمة لوضع أهداف المرحلة الحالية للموظفين الذين يشرفون عليهم.

وبعد إلغاء إجراءات التوظيف الداخلي، ونظراً إلى عدم وجود استراتيجية حقيقية/فعلية للموارد البشرية في المنظمة، أصبحت إعادة تصنيف الوظائف الوسيلة الوحيدة المتاحة في المنظمة لإعادة النظر في حجم المسؤولية التي تنطوي عليها أية وظيفة، وتعديل تصنيف الوظيفة ليتوافق مع الواقع. ولذلك ينبغي إدراج الحق في تقديم طلبات إعادة تصنيف الوظائف في عداد حقوق الموظفين المكتسبة.

وترفض نقابة موظفي اليونسكو قبول أي شيء آخر غير المعاملة العادلة والمنصفة للموظفين، إذ يحق للموظفين التمتع بالمساواة في الأجر عندما تتساوى مسؤولياتهم.