

42 C

المؤتمر العام

الدورة الثانية والأربعون، باريس ٢٠٢٣



unesco

United Nations
Educational, Scientific
and Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

42 C/44 Add.
٤٤/م٤٢ ضمیمة
٢٠٢٣/١١/٧
الأصل: إنجليزية

البند ١٠-١ من جدول الأعمال

نظام ولائحة الموظفين

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

تقدّم نقابة موظفي اليونسكو، عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من
البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، ملاحظاتها بشأن
التقرير الذي قدمته المديرية العامة.



Job: 2303910

تعديل القاعدة ١٠١-٣ - ساعات العمل

ترحب نقابة موظفي اليونسكو بتطبيق السياسة الخاصة بترتيبات العمل المرنة. وتأسف في الوقت نفسه لأن هذه السياسة لا تجيز العمل عن بُعد من خارج مقر العمل على الرغم مما قدّمته النقابة من طلبات لهذا الغرض في أثناء إعداد السياسة. ومن ثم، تطلب نقابة موظفي اليونسكو مجدداً من الأمانة أن تجيز عمل الموظفين عن بُعد من خارج مقر عملهم، بما يتماشى مع أفضل الممارسات المتبعة في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها الأخرى وغيرها من المنظمات الدولية.

وتلاحظ نقابة موظفي اليونسكو مع الأسف أن موظفي اليونسكو يعملون أكثر بكثير من ساعات العمل المقررة بموجب القاعدة ١٠١-٣ من لائحة الموظفين. وترسم الدراسة الاستقصائية الصحية على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أجرتها وحدة التفيتش المشتركة في عام ٢٠٢٢، والتي شارك فيها ٦٥٠ موظفاً من موظفي اليونسكو، صورة مقلقة للغاية لمنظمتنا في هذا الصدد. إذ يُظهر تحليل أولي أن موظفي اليونسكو معرضون أكثر بكثير من أقرانهم في وكالات الأمم المتحدة الأخرى لمخاطر صحية مرتفعة. وأفاد ما يقرب من نصف موظفي اليونسكو بالإجهاد، وهي نسبة تقارب ضعف المتوسط المسجل في جميع وكالات الأمم المتحدة. ويأخذ الموظفون في اليونسكو أيام إجازة مرضية أكثر من أقرانهم في منظمات الأمم المتحدة الأخرى. ويشدد هذا التقرير على حقيقة أن الأسباب العشرة الأولى للإجهاد ترتبط كلها بالعمل. وتشمل هذه الأسباب: عبء العمل الثقيل، ونقص الموارد، والمواعيد النهائية غير القابلة للتطبيق، ونقص الدعم من المديرين، والافتقار إلى الاستقلال الذاتي، ونقص فرص التقدم الوظيفي، على سبيل المثال لا الحصر.

ويشير التقرير نفسه، من بين نتائج أخرى، إلى أن ٦٨٪ من موظفي اليونسكو يعملون أكثر مما هو متوخى في عقدهم، وهذا يكلف ثلثهم ما يصل إلى ١٠ ساعات عمل إضافية في الأسبوع. ومن ثم، فليس من المستغرب أن ٤٠٪ من القوى العاملة تقريباً ليس لديهم وقت لممارسة أي نشاط بدني، مما له عواقب وخيمة على الصحة البدنية والنفسية.

وبناءً على ذلك، تدعو نقابة موظفي اليونسكو الإدارة إلى اتخاذ جميع التدابير الممكنة لضمان معالجة الأسباب الجذرية والهيكلية لهذا الوضع بحيث يتناسب عبء العمل مع ساعات العمل الأسبوعية المقررة في دليل الموارد البشرية سعياً إلى تحقيق الهدف العام المتمثل في تحسين الصحة النفسية للموظفين.

تعديل القاعدة ١٠٤-١ - مكرر - هيئة استعراض التعيينات

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن تقديرها لأن هيئة استعراض التعيينات ستقوم، في إطار عملية الحراك الجغرافي، بإسداء المشورة بشأن كل التعيينات في الوظائف الأعلى درجة، بخلاف الوظائف المدرجة في فئة المديرين ووظائف رؤساء المكاتب الميدانية.

ومع ذلك، تبدي نقابة موظفي اليونسكو أسفها لأن الدور المنوط بهيئة استعراض التعيينات دور استشاري بحت، دون أي سلطة لاتخاذ القرارات ولا أي آلية لمتابعة نتائج مداولاتها. وتلاحظ نقابة موظفي اليونسكو بخيبة أمل أن الإدارة ترفض بانتظام طلباتها المتكررة بالسماح لأعضاء هيئة استعراض التعيينات بالاطلاع على القائمة الكاملة للمرشحين الذين سبق فرزهم في إطار عمل الهيئة. وتشير نقابة موظفي اليونسكو إلى أن دور هيئة استعراض التعيينات هو ضمان أن "تمثل عملية التوظيف لأحكام نظام الموظفين ولائحته والسياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة". فكيف يمكن لأعضاء هيئة استعراض التعيينات تقييم امتثال أي عملية توظيف لأحكام الفقرة هاء (٢٦) من البند ٥-٣، والفقرتين هاء (٦٠) وهاء (٦١) من البند ٥-٣، والفقرة هاء (٦٦) من البند ٥-٣، والفقرة هاء (٧١) من البند ٥-٣ من دليل الموارد البشرية إذا لم تُتَح لهم إمكانية الاطلاع على قائمة المرشحين الذين اجتازوا مرحلة الاختيار الأولي؟