

212 EX/5.IV.A

Add.

٢١٢ م ت / ٥ - رابعاً - ألف
ضميمة

المجلس التنفيذي
الدورة الثانية عشرة بعد المائتين



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

باريس، ٧/١٠/٢٠٢١

الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها

المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

ألف - تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢

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

- تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن سرورها لانتهاء زهاء نصف عمليات التعيين الخارجية التي جرت في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بتعيين موظفين داخليين.
- بيد أنه تجدر الملاحظة بأن نتائج مراجعة مرفق الإشراف الداخلي لإجراءات التوظيف في اليونسكو (الوثيقة ٢١٢ م ت/٣٥) أظهرت أن متوسط مدة شعور الوظائف بلغ ٣٧٠ يوماً (٣٥١ يوماً للوظائف من الفئة المهنية الدولية)، وقد استغرقت عملية التوظيف لشغل نسبة ٢٩٪ من الوظائف الشاغرة مدة تراوحت بين سنة وستين، واستغرقت هذه العملية فيما يخص ١٢٪ من الوظائف الشاغرة أكثر من سنتين!



- ويتمثل أحد أسباب طول المدة المفرط التي تستغرقها عمليات التوظيف، وفقاً لمراجعة مرفق الإشراف الداخلي، في "ارتفاع عدد المرشحين لشغل الوظائف". وتعتقد نقابة موظفي اليونسكو أنه يمكن تعزيز فعالية عمليات التوظيف من خلال العودة للعمل بالممارسات السابقة وتنفيذ عملية التوظيف المؤلفة من مرحلتين. وتمثل هاتان المرحلتان في تنظيم جولة أولى يُفتح فيها باب الترشح للمرشحين الداخليين، تليها جولة ثانية يُفتح خلالها باب الترشح للمرشحين الخارجيين في حال عدم استيفاء أي مرشح داخلي لمتطلبات الوظيفة.
- أما بخصوص الحراك، فتود نقابة موظفي اليونسكو التذكير بأن تنفيذ سياسة الحراك الجديدة في عام ٢٠١٩ لم تسفر عن تلبية احتياجات الدول الأعضاء ولا احتياجات الموظفين. ولذلك يجري رصد تنفيذ الجولة الثانية من عملية الحراك في إطار هذه السياسة عن كثب. وينسجم الاقتراح المراد تقديمه إلى المؤتمر العام لتعديل المادة ٤-٤ من نظام الموظفين مع توصيات مرفق الإشراف الداخلي بشأن تحسين سياسة الحراك الحالية وزيادة جاذبية الوظائف في المكاتب الميدانية وتوفير فرص التطور الوظيفي للموظفين.
- أما بخصوص التحضير للجولة الجديدة لعملية الحراك، فقد لفتت نقابة موظفي اليونسكو نظر الإدارة إلى تدني جودة خدمات النقل التي يقدمها المتعهد الحالي الذي تعاقدت معه المنظمة لغرض نقل موظفيها. وينبغي معالجة هذه المسألة على وجه السرعة لكي يتمكن الزملاء الذين سينتقلون في العام المقبل من القيام بذلك بالاستعانة بخدمات نقل تفي بمعايير الجودة المتوقعة من منظمة دولية وعدم الاضطرار إلى تكبد تكاليف النقل من مدخراتهم.
- وتود نقابة موظفي اليونسكو التذكير بالفقرة (ج) من المادة ٥٧ من الفصل ٥-٣ من دليل الموارد البشرية لليونسكو بشأن تقييم المرشحين للوظائف الشاغرة، التي تنص على أنه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، "في حالة ترقية موظف إلى الدرجة م-٤ فما فوقها، يتعين على الموظف في وظيفة خاضعة للحراك الجغرافي أن يكون قد شغل وظيفة واحدة على الأقل خاضعة للحراك الجغرافي لمدة لا تقل عن المدة المحددة لشغل الوظيفة المعنية". وينبغي تطبيق النظام على جميع الموظفين بطريقة عادلة وشفافة. أما تطبيق هذه المادة بصورة تعسفية فمن شأنه بث رسالة خاطئة للموظفين ولن يسهم في إيجاد ثقافة الحراك المنشودة في المنظمة.
- ولاحظت نقابة موظفي اليونسكو فيما يتعلق بإطار الرفاه المادي الموظفين، اتجاهاً متنامياً للاستعاضة عن مفهوم الرفاه المادي بمفهوم الرفاه العام للموظفين باعتباره هدفاً أساسياً على مستوى السياسات الاجتماعية والعامية في المنظمة. ويرى بعض الأكاديميين المتخصصين في مجال السياسات الاجتماعية أن التركيز على الرفاه العام يتيح لنا اعتبار "الشخصية الإنسانية المتكاملة" في حين أن الرفاه المادي يركز على المنفعة الاقتصادية. وتود نقابة موظفي اليونسكو الإحالة إلى ردود الموظفين على الدراسة الاستقصائية العامة للموظفين التي أجرتها اليونسكو مؤخراً، والتي أظهرت أن نسبة ٥٠٪ فقط من الموظفين يرون أن المنظمة تهتم برفاههم العام، وأن نسبة ٤٤٪ فقط من الموظفين يشعرون بأن اليونسكو تساعد الموظفين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، و٣٧٪ فقط يعتقدون بأنهم يحصلون على

الدعم في العمل لمساعدتهم في مواجهة الضغط والإجهاد. ولم تتناول الدراسة الاستقصائية على النحو الواجب عدة مسائل تتعلق مباشرة بالرفاه المادي والعام للموظفين، ومنها المساواة بين الجنسين، والصحة العقلية، والبيئة التمكينية.

وهناك عوامل مهمة تسهم في الواقع في تحسين صحة العاملين، رجالاً ونساءً، ورفاههم العام، تتمثل في أسرهم ومجتمعاتهم المحلية، والمبادرات الرامية إلى تهيئة أماكن عمل صحية تراعي الفروق بين الجنسين والفروق الجنسانية. ويمكن لهذه العوامل أيضاً أن تسهم في التمكين من خلال مشاركة العاملين المنصفة والمجدية في البرامج التي تشجع على الاتصال واتخاذ الإجراءات وتعزز الدعم. وقد تسفر هذه المبادرات في المحصلة عن تحسن في أوضاع العاملين يتجلى في انخفاض معدل التغير في ملاك الموظفين والتغيب عن العمل، وزيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية، وخفض تكاليف تعويض العاملين.

فضلاً عن ذلك، تظهر القراءة المقارنة لنتائج الدراسة الاستقصائية أن ردود موظفي اليونسكو كانت أقل إيجابية في كثير من الأحيان من ردود الموظفين في تسع منظمات أخرى قورنت النتائج بها. فلا شك إذاً في ضرورة بذل الإدارة لمزيد من الجهود من أجل تحقيق الرفاه المادي للموظفين. فيُشار في هذا الصدد، على سبيل المثال، إلى أن السياسة الجديدة لترتيبات العمل، المرنة التي طال انتظارها، يمكن أن تسير في الاتجاه الصحيح بيد أنه لم يجر إطلاع نقابة الموظفين وربطتهم عليها بعد. وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن مواصلة استعدادها ورغبتها في تقديم مساهماتها بشأن أية مبادرة قد تؤثر تأثيراً إيجابياً في الرفاه العام للموظفين.

- وأظهرت نتائج دراسة اليونسكو الاستقصائية العامة للموظفين أيضاً، على غرار مسألة رفاه الموظفين، أن ٥١٪ فقط من الموظفين الذين ردوا على الاستبيان يرون أنهم يحصلون على التدريب الذي يحتاجونه للقيام بعملهم.
- أما بخصوص التكافؤ بين الجنسين، فتوافق نقابة موظفي اليونسكو تماماً على أنه قد أُحرز تقدم كبير في اليونسكو من حيث التكافؤ بين الجنسين. بيد أننا نلاحظ أن تمثيل المرأة لا يزال منخفضاً في الدرجة م-٥ وفئة المديرين.
- وختاماً، فيما يتعلق باستراتيجية إدارة الموارد البشرية المقبلة لما بعد عام ٢٠٢٢، فتبقى نقابة موظفي اليونسكو على استنفار تام للمشاركة في المشاورات المتعلقة بإعداد استراتيجية المنظمة الجديدة للموارد البشرية.
- **السياسة المعدلة لتصنيف الوظائف:** تواصل نقابة موظفي اليونسكو الإعراب عن أسفها الشديد لقرار المديرية العامة إلغاء المادة ١٠٢-٢ من نظام ولائحة الموظفين المعنونة "توافق الوظائف مع معايير التصنيف"، التي كانت تتيح لجميع الموظفين المبادرة إلى طلب إعادة تصنيف وظائفهم في حال وفائهم بالشروط المطلوبة لذلك. وقد أُتخذ هذا القرار خلافاً لرأي نقابة الموظفين وربطتهم، والمجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، والدول الأعضاء. ولا تمثل السياسة الجديدة لتصنيف الوظائف تقدماً لليونسكو وموظفيها، لأن الحق في المطالبة بالمساواة في الأجور مقابل العمل المتساوي أصبح الآن مقيداً للغاية ويقتصر على فترة محددة. وقد كانت إمكانية طلب إعادة تصنيف الوظيفة، في منظمة ينعدم فيها التقدم الوظيفي، آخر وسيلة متاحة للزملاء للتقدم.

• **إدارة الأداء:** تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها لإلغاء مجلس التقارير والاستعاضة عنه بمجلس استعراض الأداء، الذي يضطلع بدور محدود أكثر بكثير، وهو ما يمثل خسارة للموظفين. وهناك دلائل واضحة على عدم استخدام الإدارة المحلية لاستعراض الأداء في بعض الحالات كما ينبغي. فقد سُجّلت حالات لعدم تنفيذ الإجراءات على نحو سليم، وعدم احترام المواعيد النهائية، وعدم تحديد أهداف محددة، وقابلة للقياس والتحقيق، وملائمة، ومرتبطة بجدول زمني محدد. فضلاً عن عدم عقد اجتماعات بين المشرف والموظف المعني لإجراء مناقشات مفتوحة من أجل تحديد أهداف قابلة للتحقيق تتوافق مع الموارد المتاحة، وعدم إجراء عمليات تحديث استباقية في الحالات التي يتوقع فيها إدخال تحسينات. وتنطوي هذه الحالات للأسف على تجاهل روح النظام، وعوضاً عن أن يسفر تقييم الأداء عن تمكين الموظفين ومساعدتهم في زيادة إنتاجيتهم وتعزيز مشاركتهم وحماسهم، هنالك على ما يبدو نمط ينطوي على تأثير تقييم الأداء تأثيراً سلبياً كبيراً في الموظفين. ويؤسفنا أنه يتعذر في تلك الحالات على الموظفين الأكفاء المساهمة على أكمل وجه في عمل المنظمة بسبب عدم حصولهم على التوجيه والملاحظات المفيدة في الوقت المناسب. فضلاً عن ذلك، تؤثر تلك الحالات سلبياً في المسيرة المهنية للموظفين وتفضي بصورة مباشرة إلى اعتلالهم، مثلما يتبين من ارتفاع عدد الموظفين الذين يقضون إجازات مَرَضِيَّة والموظفين الذين يتقاعدون تقاعداً مبكراً لأسباب صحية. ويبعث عدم وجود عواقب لهذا السلوك رسالة خاطئة إلى الموظفين الآخرين. وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أملها في أن يولي الاهتمام اللازم للكشف عن هذه الحالات وأن تُتخذ الإجراءات المناسبة في هذا الصدد.

• **النظام الأساسي المعدّل لمجلس الاستئناف:** عارضت نقابة موظفي اليونسكو التعديلات التالية التي اقترحتها إدارة الموارد البشرية:

- خفض عدد أعضاء مجلس الاستئناف من خمسة إلى ثلاثة أعضاء؛

- المحافظة على عبارة "في أقرب وقت ممكن" فيما يتعلق برد المدير العام.

ولذلك أحاطت نقابة موظفي اليونسكو علماً مع الارتياح بمراعاة الجزء الأكبر من ملاحظاتها في النظام الأساسي المعدّل لمجلس الاستئناف، ولا سيّما الحفاظ على تكوين عضوية المجلس من خمسة أعضاء والالتزام بعقد جلسة لمجلس الاستئناف في غضون ستة أشهر من تلقي رد الإدارة.