

217 EX/4.IV.A

Add.

٢١٧ م ت /٤- رابعاً- ألف

ضميمة

باريس، ٤/١٠/٢٠٢٣
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة عشرة بعد المائتين



البند ٤ 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

الملخص

ألف - استخدام العقود الخاصة بالعاملين غير الموظفين، ومنها عقود الخبراء الاستشاريين، في الفترة

٢٠٢١-٢٠٢٢

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.

١ - لا بد لنقابة موظفي اليونسكو، قبل الإدلاء بملاحظاتها بشأن الوثيقة ٢١٧ م ت /٤- رابعاً- ألف، من التذكير بأن موظفي اليونسكو هم موظفون مدنيون دوليون، وأن اليونسكو واحدة من المنظمات الست عشرة التي قبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وأنها مشتركة، مع الأمم المتحدة نفسها وصناديقها وبرامجها، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والعلاوات والبدلات وسائر الاستحقاقات.



٢ - وتود نقابة موظفي اليونسكو أن تذكر أيضاً بأن معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية تنص بوضوح على أن الخدمة المدنية الدولية تنطوي على المسؤولية عن تطبيق المثل العليا للأمم المتحدة فعلاً.

٣ - وموظفو اليونسكو هم موظفون مدنيون دوليون.

٤ - وتحيط نقابة موظفي اليونسكو علماً، في ضوء ما تقدّم، بالعزوف من الآن فصاعداً عن استخدام مصطلح "غير الموظفين" للدلالة على ما يمثل أكثر من ٥٠٪ من القوى العاملة في اليونسكو في يومنا هذا، والاستعاضة عنه بمصطلح "العاملون المنتسبون" الذي يشمل فرادى الخبراء الاستشاريين والعاملين بموجب عقود الخدمات والعاملين بموجب عقود قصيرة الأجل.

٥ - وتم التشديد في عدة أجزاء من التقرير على أن الطرائق التعاقدية مع العاملين المنتسبين تتيح قدرأ أكبر من المرونة في تنفيذ برنامج المنظمة، وتكلفة أقل على المنظمة، وهو ما يجعلها أكثر جاذبية من الناحية المالية لمديري البرامج والجهات المانحة. ويعرض التقرير أيضاً بصورة إيجابية الواقع والاتجاه المتمثلين في انخفاض الإنفاق على تكاليف العاملين المنتسبين (بما يشمل جميع أنواع العقود) بنسبة ٧٪ في عام ٢٠٢٢ مقارنةً بعام ٢٠٢١. فهل استخدام هذه الطرائق التعاقدية مع العاملين المنتسبين (وبخاصة عقود الخبراء الاستشاريين وعقود الخدمات) أقل تكلفة حقاً على المنظمة؟ علماً بأن هذه الطرائق تنطوي، بحكم تعريفها، على زيادة معدل دوران الموظفين، وتترتب عليها عدة عواقب ناجمة عن ضرورة إدارة العاملين المنتسبين والإشراف عليهم ينبغي أخذها في الحسبان من الناحية المالية أيضاً، ومنها ما يلي:

- تستغرق عمليات حشد الموظفين وقتاً طويلاً ولا تقتصر المشاركة فيها على مكتب إدارة الموارد البشرية، بل تشمل كذلك الإدارة والقطاعات والمكاتب؛
- يقضي العاملون المنتسبون المعيّنون حديثاً، الذين يحتاجون إلى الدعم والتوجيه من المشرفين وغيرهم من الزملاء، وقتاً أطول وفقاً لمنحنى التعلم لبلوغ معايير الجودة المتوخاة والمطلوبة لدعم عمل الخدمة المدنية الدولية.

٦ - وينبغي طرح هذه المسألة على وجه الخصوص في سياق عملية إصلاح الشبكة الميدانية الجاري تنفيذها والرامية إلى تعزيز كفاءة اليونسكو وقدرتها على تحقيق النتائج في الميدان. فهل يمكن ضمان استدامة عملية إصلاح الشبكة الميدانية بالاعتماد الكبير إلى هذا الحد (بنسبة ٧٣٪) على قوة عاملة تعمل بموجب ترتيبات تعاقدية مؤقتة؟

٧ - فضلاً عن ذلك، تتساءل نقابة موظفي اليونسكو لماذا استُثنتت معاهد الفئة ١ ومكتب اليونسكو في برازيليا، على أهمية مساهمتها في تنفيذ برنامج اليونسكو، من الإحصاءات على الصعيد العالمي الواردة في الوثيقة ٢١٧ م/ت/٤-رابعاً-ألف. ومع أن هنالك بعض البيانات بشأن مكتب اليونسكو في برازيليا في الملحق الثاني، فإنه ينبغي أيضاً مراعاة الإحصاءات بشأن معاهد الفئة ١ التي توظّف ما نسبته ١٦٪ من العاملين في اليونسكو، من أجل تقديم صورة كاملة لاستخدام العقود الخاصة بالعاملين المنتسبين وضمان المساءلة والاتساق بين المعايير والقواعد المطبّقة.

٨ - ونظراً إلى أن العاملين بموجب عقود الخدمات يمثلون نسبة ٢٤٪ من مجموع العاملين في المنظمة (ونسبة ٣٥٪ في المكاتب الميدانية)، واضطلاع العاملين بموجب تلك العقود عادةً بمهام مماثلة للمهام التي يضطلع بها الموظفون النظاميون (لتلبية الاحتياجات الإدارية، وتقديم خدمات الدعم في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتقديم الدعم لتنفيذ البرنامج، والمساعدة في تنفيذ المشاريع)، ترحب نقابة موظفي اليونسكو بحفاوة بتحسين شروط توظيف العاملين بموجب عقود الخدمات. وقد أسفرت عملية الإصلاح هذه، التي أصبحت نافذة اعتباراً من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، عن إدخال تحسينات على عدة جوانب من شروط التعاقد المتعلقة بهيكل الرواتب والاستحقاقات (إجازة الأبوة، وزيادة عدد أيام الإجازة المرضية المستحقة، وإمكانية طلب سلفة على الراتب، واستحداث بدل الخطر، والإجازة الخاصة الاستثنائية بلا راتب، والعمل بدوام جزئي، ومنحة نهاية الخدمة، وهيكل الرواتب المعدل)، وهو ما يساهم في الحد من أوجه عدم المساواة بين العاملين في المنظمة.

٩ - وترحب نقابة موظفي اليونسكو بتلك التحسينات وتفخر بمساهمتها في تحقيقها. وترجو نقابة موظفي اليونسكو مواصلة الحوار والتعاون مع الإدارة من أجل إجراء المزيد من التحسينات في شروط توظيف زملائنا المنتسبين، ولا سيّما العاملين بموجب عقود الخدمات في المكاتب الميدانية، الذين لديهم حاجة ماسة إلى الانتفاع بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي الجيد.

١٠ - وترحب نقابة موظفي اليونسكو في هذا الصدد بالجهود التي بذلتها المنظمة لاستطلاع إمكانية توفير خطة تأمين صحي عالمية للعاملين بموجب عقود الخدمات في المكاتب الميدانية.

١١ - بيد أن نقابة موظفي اليونسكو لا تزال قلقة من استمرار الاختلاف في المعاملة بين العاملين بموجب عقود الخدمات في المقر وفي المكاتب الميدانية فيما يتعلق بطول مدة التعيين. إذ بيّن الجدول ٦ الوارد في الملحق الثاني للوثيقة، أن نسبة العاملين بموجب عقود الخدمات الذين تزيد مدة خدمتهم في اليونسكو على ٥ سنوات بلا انقطاع تبلغ ٢٩٪ من مجموع هؤلاء العاملين، وكلهم يعملون في المكاتب الميدانية. ويتعارض استمرار العقود هذه المدة تعارضاً جلياً مع الطابع المؤقت لهذا النوع من الترتيبات التعاقدية، ولا سيّما إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن مرور الزمن يُطلب تدريجياً من العاملين بموجب عقود الخدمات الاضطلاع بمهام أساسية.

١٢ - لذا، ستواصل نقابة موظفي اليونسكو المطالبة بتسوية أوضاع هؤلاء العاملين المتفرغين بموجب عقود الخدمات من خلال تعيينهم في وظائف نظامية، وبرصد أوضاعهم رصداً أفضل، ووقف الأخذ بهذا النوع من الممارسات في المستقبل.

١٣ - وأحاطت نقابة موظفي اليونسكو، التي تمثل ٢٤٪ من مجموع الموظفين في اليونسكو، علماً بما ورد في التقرير من أنه "تُبرم معظم عقود الخبراء الاستشاريين لمدة تقل عن ثلاثة أشهر"، بيد أنها تسجّل أن التقرير لا يقدم بيانات عن تجديد تلك العقود القصيرة الأجل للخبراء الاستشاريين أو إعادة توظيفهم مرة أخرى. فقد تساعد تلك البيانات في تكوين صورة أفضل عن الاستخدام الفعلي لهذه الطريقة التعاقدية.

١٤- وأشير في الفقرة ٨ [من "الآثار المالية المترتبة على تنفيذ الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية في العاملين غير الموظفين المشار إليهم فيما يلي باسم "العاملون المنتسبون"، الواردة في الملحق الثالث للوثيقة ٢٠١٧ م ت/٤-رابعاً-جيم] إلى أنه "لا ينتفع العاملون المنتسبون بآليات العدالة الداخلية ولكن يمكنهم استخدام آليات بديلة لتسوية الخلافات". وتود نقابة موظفي اليونسكو أن تشدد على أن تلك الآليات غالباً ما تكون غير مناسبة، ولا سيّما في حالة العقود القصيرة جداً، التي عادةً ما تنتهي مدتها قبل التطبيق الفعلي لسبل الانتصاف المتاحة عبر تلك الآليات. وتتمنى نقابة موظفي اليونسكو الحصول على إحصاءات مفصّلة في هذا الصدد.

١٥- وختاماً، ترتقب نقابة موظفي اليونسكو صدور تقرير وحدة التفتيش المشتركة على نطاق منظومة الأمم المتحدة عن الاستعانة بالعاملين غير الموظفين وطرائق التعاقد المستخدمة في هذا الصدد في منظومة الأمم المتحدة.