

205 EX/5 Part IV Add.

المجلس التنفيذي

الدورة الخامسة بعد المائتين



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

٢٠٥ م ت/٥ الجزء الرابع- ضميمة

باريس، ٢٧/٩/٢٠١٨
الأصل: فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي
والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة
الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

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.



تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢

(متابعة تنفيذ القرار ٣٩/م٧٦)

يسر نقابة موظفي اليونسكو أن ترى الرغبة في اجتذاب واستبقاء أصحاب الكفاءات والمواهب وفي تنمية قدراتهم ومهاراتهم، ولا بد لها مع ذلك من لفت الأنظار إلى تزايد عدد أصغرهم سناً الذين يتركون المنظمة بسبب انعدام فرص التقدم الوظيفي. فلا تشجعهم ظروف العمل الراهنة، التي يرى الموظفون أنها سلبية كما يبين الاستبيان الذي أجراه مكتب إدارة الموارد البشرية في عام ٢٠١٨، على البقاء في المنظمة. ولذلك توجد الآن حاجة ماسة إلى تحسين ظروف العمل في المنظمة.

التوظيف

تنتظر نقابة موظفي اليونسكو بفارغ الصبر نتائج تقييم إجراءات التوظيف الجديدة التي وُضعت موضع التطبيق على سبيل التجربة، والتي أفضت إلى توظيف العديد من المرشحين الخارجيين للوظائف الشاغرة على حساب زملائنا الذين يملكون الكفاءات اللازمة لشغل تلك الوظائف. وتطلب النقابة مجدداً إعادة العمل بإجراءات التوظيف الداخلي التي تشمل الزملاء الذين لا يتمتعون بعقود عمل محددة المدة، والذين ما زالوا يشكلون نصف القوة العاملة للمنظمة، قبل الإعلان عن الوظائف الشاغرة من أجل التوظيف الخارجي عند الاقتضاء.

ويدل تضاعف عدد طلبات إعادة تصنيف الوظائف على ضرورة إعادة العمل بإجراءات التوظيف الداخلي. فقد أصبحت إعادة تصنيف الوظائف، بعد إلغاء إجراءات التوظيف الداخلي، 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. وترى نقابة موظفي اليونسكو أن قرار تعليق النظر والبت في طلبات إعادة تصنيف الوظائف، الذي أعلنه نائب المدير العامة في مذكرة مؤرخة في ٦ آب/أغسطس ٢٠١٨، غير مقبول. وترفض النقابة، التي لم يشاورها أحد في هذا الأمر قبل إعلان قرار التعليق خلافاً لما قيل في المذكرة، قبول أي شيء آخر غير المعاملة العادلة والمنصفة للموظفين، إذ يحق للموظفين التمتع بالمساواة في الأجر عندما تتساوى مسؤولياتهم. ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أدانت اليونسكو مراراً وتكراراً في قضايا متعلقة برفض طلبات إعادة تصنيف الوظائف، وأن قرار التعليق يجعل المنظمة عرضة لإدانات شديدة جديدة.

وقد استُبعدت نقابة موظفي اليونسكو والرابطة الدولية لموظفي اليونسكو استبعاداً تاماً من إجراءات التوظيف منذ بدء عمل مجالس استعراض التعيينات، ولذلك تفتقر إجراءات التوظيف الآن إلى الشفافية. ويُحظر على أعضاء مجالس استعراض التعيينات الذين عيّنتهم نقابة الموظفين ورابطتهم استشارة النقابة والرابطة في حال الوقوف على مخالفات. فلا يستطيع أي أحد الآن التأكد من احترام حقوق الموظفين خلال عمليات التوظيف، ومن التقيد الصارم بالقواعد التي تنظم عمليات التوظيف. وينطوي هذا الأمر على انتهاك خطير لأحكام الفقرة ٥ من البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، التي تنص على ما يلي: "تُستشار الرابطة التي تمثل الموظفين في أمر إنشاء اللجان وأفرقة العمل المختلطة التي تبحث شروط استخدام الموظفين وظروف عملهم، وتشارك هذه الرابطة في أعمال اللجان وأفرقة العمل المختلطة".

وأخطرت نقابة موظفي اليونسكو المديرية العامة بهذا الأمر، فرفضت المديرية العامة تلبية مطلب النقابة بحجة أن "الموظف المعني يستطيع اللجوء إلى الرابطات التي تمثل الموظفين بعد انتهاء عملية التوظيف". ولكننا نعلم أن كل المساعي التي تُبذل بعد اتخاذ قرار التعيين تذهب سدى. وتعتزم النقابة اتخاذ تدابير أخرى في هذا الصدد.

الحراك

ترحب نقابة موظفي اليونسكو بعزم الإدارة على القيام أخيراً بوضع سياسة حقيقية للحراك. ويمكن مع ذلك تحسين المشروع المقترح لهذه السياسة، ولا سيّما في ظل الظروف الحالية وفي ضوء التحول الاستراتيجي لليونسكو.

ويجب في واقع الأمر أن يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بوضع قائمة معايير ثابتة وواضحة للحراك، فضلاً عن الكفاءات اللازمة للوظيفة الخاضعة لأحكام سياسة الحراك، ونشر هذه المعايير وتطبيقها وإلحاقها بسياسة الحراك من أجل الاسترشاد بها عند النظر في أمور الحراك. وستكون البيانات المتعلقة بالحراك (ولا سيّما البيانات المتعلقة بتصنيف مقرات العمل، وعدد الانتدابات ومدة كل انتداب ... إلخ) مهمة لاتخاذ القرارات الخاصة بالحراك، إذ ينبغي لمساعدتي المديرية العامة للقطاعات المعنية ومديري المكاتب الميدانية والمعاهد أن يسترشدوا بها عند اتخاذ القرارات المتعلقة بإعطاء الأولوية لمواصفات وظيفية معيّنة لأغراض الحراك. فلا يمكن ترك هذا الأمر لتقدير القائمين على إدارة القطاعات المعنية والمكاتب الميدانية فقط. ويجب أن يتولى مكتب إدارة الموارد البشرية تسيير عملية الحراك وتوجيهها، وأن يضمن بالتالي شفافيته ودقتها، ولا سيّما لأن عدد الوظائف الخاضعة لأحكام سياسة الحراك سيكون محدوداً نظراً للموارد المتاحة المحدودة.

ويجري في الوقت الحاضر التوقف عن دفع منحة الالتحاق بمقر العمل بعد مرور ٥ سنوات على الانتقال إلى مقر العمل إذا لم يتمكن الموظف من الانتقال إلى مقر عمل آخر، ويعني هذا الأمر أن الموظف هو الذي يُعاقب على ذلك عقاباً يتمثل في تخفيض راتبه على الرغم من كون المنظمة الجهة المخطئة فيما يخص هذا الأمر، إذ لم تفعل المنظمة ما يجب عليها فعله لتمكين الموظف من الانتقال إلى مقر عمل آخر. ويجب في هذه الحالة مواصلة دفع المنحة ريثما يتسنى للمنظمة أن تعرض على الموظف الانتقال إلى مقر عمل آخر. وتشكل منحة الالتحاق بمقر العمل في واقع الأمر حافزاً للتناوب.

ويجب ألا ننسى الزملاء الذين ما زالت رواتبهم على حالها منذ ١٠ أعوام، بل منذ ١٥ عاماً أحياناً. وقد آن الأوان للانتقال إلى سياسات جديدة كالترقية على أساس الجدارة مثلاً.

التعلم وتنمية القدرات

ترحب نقابة موظفي اليونسكو بعزم الإدارة على تمكين الموظفين من الانتفاع ببرامج تدريبية تتيح لهم تنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم ومواصلة التقدم الوظيفي.

وتثير جملة "تحتاج المنظمة إلى تمويل مستدام من أجل تنفيذ هذه الخطة" المخاوف مع ذلك. فما هي الحلول التي تقترحها الإدارة في هذا الصدد؟

إدارة الأداء

يرتبط هذا الموضوع ارتباطاً وثيقاً بموضوع التعلم وتنمية القدرات. فلا يمكن أن تتسم إجراءات إدارة الأداء بالموضوعية والمصادقية ما لم تقتزن ببرامج تدريبية حقيقية تتيح تعلم كيفية وضع الأهداف وكيفية إدارة الأداء وفقاً لما ينص عليه "إطار الكفاءات في اليونسكو" بشأن الكفاءات الإدارية.

وتنتظر نقابة موظفي اليونسكو أن تُستشار في أمر مراجعة سياسة وإجراءات إدارة الأداء، وتدعو سلفاً إلى ما يلي:

- إدارة الأداء إدارة فعالة مرتبطة بسبل وفرص التقدم الوظيفي؛
- وتقييم أداء الموظفين تقييماً موضوعياً وشفافاً بطريقة ٣٦٠ درجة؛
- وتدريب المسؤولين الإداريين وموظفي الموارد البشرية.

نظام العدل الداخلي

لا يسع نقابة موظفي اليونسكو إلا أن تعبر عن سرورها بالعزم على مراجعة إجراءات نظام العدل الداخلي الحالية، إذ تشعر النقابة بالحزن والأسى بسبب طول هذه الإجراءات وتعدد أحكام الإدانة لليونسكو التي صدرت من جراء ذلك عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وتنتظر النقابة أن يجري أخيراً وضع نظام عدل داخلي منصف في اليونسكو. وسنوافي الإدارة قريباً بملاحظاتنا بشأن تعديل النظام الأساسي لمجلس الاستئناف، مع التشديد على ضرورة تسريع الإجراءات قدر المستطاع عن طريق حظر جميع طلبات التمديد لكيلا تزيد مدة الإجراءات على سنة واحدة.

العقود المحددة المدة والعقود الخاصة بالعاملين "غير الموظفين"

تلاحظ نقابة موظفي اليونسكو باهتمام ما ورد في الملحق الأول للوثيقة ٢٠٥ م/ت/٥ الجزء الرابع بشأن العزم على إعادة النظر في مدة العقود المحددة المدة "بحلول عام ٢٠١٨"، وكذلك في العقود الخاصة بالعاملين "غير الموظفين" بحلول عام ٢٠١٩.

ولم يجر تناول هذين الموضوعين في متن الوثيقة. فهل يمكن أن تقدم الإدارة توضيحات عن التقدم المحرز فيما يخص هذين الأمرين؟

الاستعراض المنهجي للاتحة الموظفين

دُكر هذا الأمر أيضاً في الملحق الأول للوثيقة ٢٠٥ م/ت/٥ الجزء الرابع بدون تفصيل. وتودّ نقابة موظفي اليونسكو إعلام الإدارة بأنها مستعدة تماماً للتعاون مع الإدارة في هذا الصدد بيد أنها ستحرص حرصاً شديداً على الدفاع عن حقوق الموظفين.