

196 EX/5 Part V Add.

١٩٦ م ت/٥
الجزء الخامس ضميمة

باريس، ١٥/٤/٢٠١٥
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة السادسة والتسعون بعد المائة



البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي

والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الخامس

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بأحكام البند ٩,٢ (هاء) من مرجع اليونسكو الإداري، تقدّم نقابة
موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقارير التي قدمتها المديرية العامة.

تودّ نقابة موظفي اليونسكو إبداء ملاحظة تمهيدية عامة بشأن القلق الذي يساورها بسبب التدهور المتزايد في ظروف
العمل والتناقص المتزايد في المزايا والحقوق، ولا سيّما فيما يخصّ الحقوق المكتسبة منذ مدة طويلة، إذ يعاني
الموظفون في اليونسكو، بل وفي منظومة الأمم المتحدة برمتها، من هذا الأمر معاناة لا تفتأ تشتد وتتفاقم.

وتعلم نقابة موظفي اليونسكو أن المسوّغ الذي تستند إليه لجنة الخدمة المدنية الدولية وإدارة الأمم المتحدة بوجه عام لتبرير
هذا التخفيض في الحقوق والمزايا يتمثل في القيود المالية التي واجهتها منظومة الأمم المتحدة برمتها خلال السنوات
الماضية، وترى مع ذلك أنّ هذا المسوّغ يتناقض إلى حدّ ما مع شواغل وأقوال إدارة الأمم المتحدة (وإدارة اليونسكو)
بشأن اشتداد صعوبة اجتذاب المهنيين الأكثر كفاءة وذوي الخبرة الجيدة وصعوبة استبقائهم في قواها العاملة.

وكيف يمكن اجتذاب أولئك المهنيين الذين يجري البحث عنهم بحثاً محموماً وكيف يمكن استبقاؤهم إذا باتت ظروف العمل، فضلاً عن روح العطاء والتفاني، التي جعلت العمل لدى الأمم المتحدة واليونسكو جذاباً غير متوفرة أو إذا تدهورت تدهوراً كبيراً؟

ولا ينبغي لأحد، في ظل هذه الظروف، أن يتفاجأ بكثرة حالات هجر أصحاب الكفاءات للأمم المتحدة واليونسكو في السنوات الماضية أو بكثرة الحالات التي يقرّر فيها الموظفون ترك الخدمة المدنية الدولية أو التي يفكّرون فيها تفكيراً متزايداً في ترك الخدمة المدنية الدولية للعمل في وظائف وأماكن أخرى يشعرون فيها بقدر أكبر من الاعتراف بمواهبهم ومهاراتهم وكفاءاتهم وخبراتهم ويتمتعون فيها بقدر أكبر من المكافأة عليها. ولا يصبّ هذا الأمر بالتأكيد في مصلحة أية منظمة، ولا سيّما في مصلحة وكالة فكرية تابعة لمنظومة الأمم المتحدة كاليونسكو.

ألف - التقرير السنوي (٢٠١٤) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المديرية العامة

(متابعة تنفيذ القرارات ١١٤ م/ت/٥، ٨، ٣٧/م/٢٢، و٣٧/م/٨٣ و١٩٤ م/ت/٥ (ثالثاً))

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

تؤيّد نقابة موظفي اليونسكو تأييداً تاماً المضي قدماً في تنفيذ القرار الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والستين وقرّرت بموجبه الأخذ بسنّ ٦٥ عاماً باعتبارها السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة فيما يخصّ الموظفين الحاليين.

وتأخذ المنظمات التي تطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد للرواتب والبدلات وغيرها من المزايا بسنّ ٦٠ عاماً لإنهاء خدمة الموظفين المعيّنين قبل عام ١٩٩٠، وبسنّ ٦٢ عاماً لإنهاء خدمة الموظفين المعيّنين بعد عام ١٩٩٠، وبسنّ ٦٥ عاماً لإنهاء خدمة الموظفين المعيّنين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وينبغي اعتماد السنّ الموحدة لإنهاء الخدمة، وهي سنّ ٦٥ عاماً، ووضعها موضع التطبيق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ مع احترام حقّ الموظفين في التقاعد لدى بلوغهم سنّ ٦٠ عاماً (إذا عُيّنوا قبل عام ١٩٩٠) ولدى بلوغهم سنّ ٦٢ عاماً (إذا عُيّنوا بعد عام ١٩٩٠).

وتودّ نقابة موظفي اليونسكو لفت النظر إلى ضرورة تنفيذ أي تدبير يجري اتخاذه بشأن السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة أو بشأن السنّ العادية للتقاعد بدون المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين المعيّنين قبل اتّخاذ التدبير المراد تنفيذه في هذا الصدد. وينبغي ألاّ يضرّ التمديد إلى ما بعد سنّ ٦٠ أو ٦٢ عاماً بالحق في الحصول على المعاش التقاعدي الكامل عند بلوغ الموظفين المعيّنين بالتمديد سنّ ٦٠ أو ٦٢ عاماً تبعاً لتاريخ تعيينهم.

التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

يثير سوء الوضع الخاص بالتوازن بين الجنسين في اليونسكو قلق نقابة موظفي اليونسكو.

وتُعدّ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إحدى الأولويتين العامتين الحاليتين لليونسكو. وتشكّل أحد الأهداف الإنمائية لمنظومة الأمم المتحدة برمتها. وما زالت المرأة في اليونسكو تواجه مع ذلك مصاعب أكبر من المصاعب التي يواجهها الرجل على صعيد السعي إلى الوصول إلى المناصب الإدارية. وتكافح المرأة في اليونسكو من أجل التمتع بمعاملة مماثلة للمعاملة التي يلقاها الرجل على الرغم من توصيات المجلس التنفيذي في هذا الصدد.

وتودّ نقابة موظفي اليونسكو لفت انتباهكم إلى التدابير التالية التي اتخذتها الإدارة، والتي لم تساعد المنظمة على تهيئة ظروف مواتية للنساء في المنظمة:

- يعادل عدد النساء اللواتي تضررن من إلغاء الوظائف أثناء عملية إعادة التوزيع ٦٨٪ من مجموع الموظفين المتضررين؛
- كان لهذا الأمر بالتأكيد تأثير في ارتفاع نسبة النساء اللواتي اخترن برنامج إنهاء الخدمة الطوعي بالتراضي وبلغها ٦٥٪ من مجموع الموظفين الذين اختاروا هذا البرنامج؛
- فقدت النساء مؤخراً ٢٠٪ من مدة إجازة الأمومة منذ إصدار المنشور الإداري رقم AC/HR/42 الذي نُشر في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤.

وتطلب نقابة موظفي اليونسكو من المديرية العامة ضمان توفير ظروف عمل جيدة للنساء وتنفيذ أية تدابير جديدة بدون المساس بالحقوق المكتسبة للموظفات المعيّنات قبل اتخاذ التدابير الجديدة. وتطلب نقابة موظفي اليونسكو إلغاء المنشور الإداري رقم AC/HR/42.

وتطلب نقابة موظفي اليونسكو من المديرية العامة أيضاً تحسين التكافؤ بين الجنسين في جميع الدرجات الوظيفية، ولا سيّما في الدرجات الوظيفية العليا والدرجات الإدارية مع التذكير بأنّ التعيينات تجري بناءً على الكفاءة والجدارة في المقام الأول.

باء - دراسة جدوى بشأن الأخذ بنخطة جديدة للتأمين الصحي

(متابعة تنفيذ القرارات ١٩٠ م/ت/٣٢ و ١٩١ م/ت/٢٩)

١ - تلفت نقابة موظفي اليونسكو النظر إلى قيام الإدارة بتقديم تقرير سابق عن هذه المسألة في الوثيقة ١٩٤ م/ت/٥ الجزء الثالث إذ وعدت بموافاة المجلس التنفيذي إبان دورته الربيعية لعام ٢٠١٥ بتقرير عن التقدم المحرز في دراسة الأمم المتحدة أو عن نتائج تلك الدراسة. وأعربت نقابة موظفي اليونسكو آنذاك، في الوثيقة ١٩٤ م/ت/٥ الجزء الثالث ضميمه، عن ارتياحها لعدم تبديد أموال لتمويل دراسة عن خطة جديدة للتأمين الصحي تعيق حلّ المشاكل الحقيقية التي يواجهها صندوق التأمين الصحي والتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة. وتؤكد نقابة موظفي اليونسكو أنّ وضع خطة للتأمين الصحي تعيق إيجاد الحلول اللازمة للمشاكل الحقيقية سيؤدي إلى مشاكل كثيرة يفوق عددها عدد

المشاكل التي ترمي الخطة إلى حلها، ولن تؤدي هذه الخطة بالتأكيد إلى تخفيض الالتزامات المالية الحالية للتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة. ولا يوجد لهذه المشكلة حلّ آخر غير الشروع برصد التمويل اللازم للوفاء بتلك الالتزامات.

٢ - تأسف نقابة موظفي اليونسكو على مواصلة الإدارة التشديد على "المشكلات المالية" التي واجهها صندوق التأمين الصحي "لسنوات عديدة" نظراً لكونه تشديداً مضملاً. فقد عانى الصندوق من عجز طوال ٦ سنوات تمتد من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠١١ بسبب عدم زيادة الاشتراكات طوال ١٦ سنة تمتد من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠١٢. وقد حصل هذا الأمر على الرغم قيام الجمعية العامة للمشاركين في الصندوق بلفت انتباه الإدارة العامة إلى هذه المشكلة مراراً وتكراراً. ويبلغ معدل التضخم المقبول بوجه عام للتكاليف الطبية ٥٪ بينما تزيد الرواتب والمعاشات التقاعدية بنسبة ٢٪ فقط. ولذلك يجب زيادة الاشتراكات سلفاً كل ٤ إلى ٦ سنوات. ولم يكن هناك بالتالي أي عجز منذ زيادة الاشتراكات في عام ٢٠١٢. ويشغل بال نقابة موظفي اليونسكو أيضاً مواصلة الإدارة التشديد على تزايد نسبة المشاركين الطوعيين (الموظفون المتقاعدون) في الصندوق بالقياس إلى عدد الموظفين العاملين كأنّ اليونسكو المنظمة الوحيدة التي تواجه هذا الوضع بينما يواجهه في واقع الأمر جميع المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية الدولية، وكذلك معظم نُظم الرعاية الصحية الوطنية.

٣ - يسرّ نقابة موظفي اليونسكو أن ترى أنّ الإدارة ترجو أن تتمكن من تقديم تقرير إلى المجلس الاستشاري الجديد لصندوق التأمين الصحي في أواخر عام ٢٠١٥. وترى نقابة موظفي اليونسكو مع ذلك أنّ عدم عقد أية اجتماعات أخرى من أي نوع منذ الاجتماع الماضي لمجلس الإدارة السابق لصندوق التأمين الصحي في شهر تشرين الأول/أكتوبر من عام ٢٠١٣ لتمكين الموظفين من التمتع بحقهم في المشاركة في إدارة الصندوق أمر غير مقبول، وأنّ تجاهل الطلبات التي قدّمها ممثلون منتخبون إلى مجلس إدارة الصندوق من أجل عقد الاجتماعات المنشودة أمر غير مقبول أيضاً. وقد أعلن عن أنه يُعتمزم إجراء انتخابات مجلس إدارة الصندوق في ٢ شباط/فبراير ٢٠١٥. ولم تُجر الانتخابات في ذلك الموعد. ولم تكن هناك أية معلومات عن لموعد المحتمل لإجراء الانتخابات. ويُعدّ تجاهل الإدارة - بل عدم احترامها - للمشاركين، وهم الشركاء في ملكية الصندوق الذي كان صندوقاً مستقلاً منذ إنشائه في عام ١٩٤٨، أمراً غير مقبول.