

197 EX/5 Part V Add.

١٩٧ م ت ٥/
الجزء الخامس ضمیمة

باريس، ٢٠١٥/١٠/١٢
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة السابعة والتسعون بعد المائة



البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة 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،
تقدم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقارير التي
قدمتها المديرية العامة.

ألف - التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

القسم "أولاً" - التوزيع الجغرافي للموظفين

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها إزاء ازدياد عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، فتحت المديرية العامة على زيادة التمثيل الجغرافي العالمي داخل المنظمة. ويُعتبر استئناف العمل ببرنامج المهنيين الشباب في عام ٢٠١٥ خطوة إيجابية في هذا الاتجاه. إلا أن النقابة تعتقد أنه ينبغي تعميم الدعوة إلى تقديم الترشيحات لبرنامج المهنيين الشباب خارج اللجان الوطنية والأوساط الدبلوماسية من أجل الوصول إلى أوساط الأخصائيين وإلى أفضل الخبراء في مجالهم.

القسم "ثانياً" - التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

ترحب النقابة بتزايد التوازن بين الجنسين بوجه عام ولكنها تلاحظ بأسف أن نسبة المديرات (٣٦٪) والمهنيات اللواتي يتبوأن أعلى المناصب (درجة م-٥ = ٣٥٪) ما زالت منخفضة.

وإذ ستكون نسبة تقاعد المدراء عالية (٢٨٪) خلال فترة السنتين ونصف السنة القادمة، تأمل النقابة في أن تغتنم الإدارة الفرصة لمعالجة انعدام التوازن على مستوى المدراء. وتأمل النقابة أيضاً في أن تُمنح النساء الأولوية، عند تساوي الكفاءة، أثناء تعيين الموظفين في الوظائف الشاغرة اليوم أو الوظائف التي ستصبح شاغرة في المستقبل.

باء - تقرير المديرية العامة عن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٤ وتنفيذ السياسة المعدلة الخاصة بالخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من الأخصائيين

تعرب النقابة عن أسفها إزاء استمرار تزايد الاستعانة بخبراء استشاريين خارجيين ولا سيما في المقر.

فقد ازداد الإنفاق الإجمالي على عقود الخبراء الاستشاريين بنسبة ٢٢٪ مما لا يتوافق مع إجراءات تخفيض البرامج والموظفين التي اتخذت من ذي قبل وتُتخذ حالياً ومع عملية تخفيض الدرجات الوظيفية. وتبين هذه الزيادة بوضوح أن المنظمة لا تملك موارد كافية لتضطلع بمهامها الأساسية استناداً إلى مواردها الدائمة، الأمر الذي يثير شواغل فيما يخص كفاية الخبرات الداخلية المتوفرة لدى المنظمة.

وقد ازداد مجموع الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين الممولة من ميزانية البرنامج العادي، بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤، بنسبة ٧٣٪!

وتلاحظ النقابة انخفاض الأرقام التي تقدّمها المنظمة فيما يخص عدد الموظفين المتقاعدين الذين أبرمت معهم عقود خبراء استشاريين. ولكن النقابة تعتقد أنه لتكوين رؤية شاملة بشأن هذه المسألة ينبغي أن يتضمن التقرير أيضاً إحصاءات عن الأنواع الأخرى من عقود العاملين من غير الموظفين (مثل عقود الخدمات والعقود القصيرة الأجل وغيرها) التي تشمل أيضاً نسبة عالية من الموظفين المتقاعدين.

والنقابة لا يسعها سوى أن تؤكد مجدداً أن الإفراط في إبرام عقود العاملين من غير الموظفين على المدى الطويل يؤدي إلى المساس بالطابع الدولي للخدمة المدنية وبالتالي باستقلالية الخدمة المدنية الدولية.

وبالتالي، تطلب النقابة اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح الوضع الراهن المقلق ولاستعادة الخدمة المدنية الدولية طابعها الأساسي، كي نلبي بشكل أفضل المهمة الموكلة إلينا والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة.

وتطلب النقابة أيضاً أن يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية دون إبطاء بمراجعة الحسابات المتعلقة بالعقود المبرمة اليوم مع عاملين من غير الموظفين، سواء في المقر أو المكاتب الميدانية، بغية تحديد المهام التعاقدية التي تشمل الوظائف الأساسية للمنظمة واتخاذ تدابير عاجلة للخروج بحلّ دائم طويل الأجل.

جيم - تقرير المديرية العامة عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦:

المسائل ذات الأولوية، وخطة العمل الخاصة بها

التعلم وتطوير القدرات

تسلّم النقابة بوجود حاجة ملحة لتخصيص موارد مالية لبرامج التدريب.

وصحيح أنه جرى تقديم طلب بتمويل مجموعة من برامج التدريب إلى الفريق التحضيري التابع للمجلس التنفيذي في الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ إعلام ٢ المعنونة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج"، إلا أن ذلك لا يمكن أن يُغني عن وجود ميزانية مستقرة مخصصة للتدريب وممولة من ميزانية البرنامج العادي.

وبالتالي، تعرب النقابة عن أسفها لعدم تخصيص أي مبلغ للتدريب في خطة الإنفاق المحددة لفترة العامين القادمة والبالغة ٥١٨ مليون دولار أمريكي.

وتعرب النقابة أيضاً عن أسفها لنكث الوعود التي قُطعت أثناء عملية إعادة توزيع الموظفين التي جرت في عام ٢٠١٤ والتي كان يُفترض في إطارها إخضاع الموظفين المعاد توزيعهم لتدريب ملائم على المهام الجديدة الموكلة إليهم.

التخطيط لإدارة الموارد البشرية

ما زالت النقابة تشعر بقلق بالغ إزاء قلة التخطيط المتعلق بالموارد البشرية في المنظمة، ويتجلى ذلك في أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية ما زالت قيد الإعداد. فتحت النقابة المديرية العامة على وضع سياسة فعلية لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو، تتضمن أهدافاً وآليات واضحة وتخضع بموجبها جميع مستويات التسلسل الإداري للمساءلة فيما يتعلق بالمسؤوليات المنوطة بها في مجال إدارة الموارد البشرية ومنها تنمية المعارف والمهارات، والتخطيط في مجال التقدم الوظيفي، واعتماد إجراءات تتسم بالشفافية لحراك الموظفين وتعيينهم.

وأكد البرنامج الذي وُضع مؤخراً لإنهاء الخدمة الطوعي بالتراضي انعدام الرؤية في مجال إدارة الموارد البشرية في المنظمة. فبالإضافة إلى عدم وجود أي معيار معقول لتبرير مغادرة الموظفين، استُهلّ البرنامج قبل الأجل المحدد لبدء عملية التخطيط المتعلقة بالموارد البشرية في عام ٢٠١٦.

وقد أُعلن عن معظم الوظائف الشاغرة على المستوى نفسه دون القيام بمزيد من التخطيط الاستراتيجي.

ومن منظور مالي بحت، فإن تعيين موظف في الرتبة الأولى من الدرجة الوظيفية نفسها لن يحقق سوى وفورات لا تذكر وذلك بعد مرور سنوات عدة وقد لا يحقق أي وفورات على الإطلاق إذا شُغلت الوظيفة عن طريق الحشد الداخلي.

ومن منظور فكري، فإن المنظمة تشهد ضياع ذاكرتها المؤسسية وتشكو من "هجرة الأدمغة" بأعداد كبيرة.

وإذا كان هدف المنظمة هو تخفيض متوسط سنّ موظفيها، لأمكن التوصل إلى ذلك بفعالية أكبر لو اعتمدت وسائل أخرى منها على سبيل المثال زيادة عدد المهنيين الشباب المعيّنين في إطار العملية الجارية حالياً بما كان قد ساهم في تخفيض متوسط سن الموظفين وتحسين التوزيع الجغرافي في آن واحد.

وبالإضافة إلى ما تقدّم، فمن غير المرجّح أن يكون المهنيون الذين سيتولون الوظائف التي أصبحت شاغرة بفعل العملية المتّبعة أصغر سناً من الموظفين الذين غادروا المنظمة والذين كانوا في غالبيتهم في العقد الأربعين من العمر.

الملحق ٣ - خطة العمل الخاصة باستراتيجية اليونسكو لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ (تقرير مرحلي)

عملية التوظيف

تعرب النقابة عن الدهشة التي اعترتها عندما رأت في "الملحق ٣ - تقرير مرحلي عن استراتيجية اليونسكو لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦" أنه قد جرى بالفعل تنفيذ "عملية توظيف اتّسمت بالكفاءة والسرعة والفعالية من حيث التكاليف والشفافية". أما مؤشر الأداء الرئيسي الذي اعتمد لتحديد ذلك فهو "النسبة المتوسطة للمرشحين الذين جرى اختيارهم/الذين لم يجرِ اختيارهم". وتعتقد النقابة أن هذا المؤشر لا يستطيع بأي شكل من الأشكال قياس مدى اتسام عملية التوظيف التي أجرتها اليونسكو بالكفاءة والسرعة والفعالية من حيث التكاليف والشفافية.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي مراجعة إجراءات التوظيف لضمان الإنصاف والعدل والشفافية في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. وينبغي أن يكون لمكتب إدارة الموارد البشرية موظفون مجدّون وأكفاء يشاركون في جميع مراحل التوظيف (تشكيل لجان الاختيار، وغير ذلك) من أجل تفادي الممارسات التحيزية التي تقود مباشرة إلى إحباط معنويات الموظفين وتثبيط عزيمتهم.

السياسة الخاصة بحراك الموظفين

لقد جاء في البند ٥ من الملحق ٣ أنه جرى أيضاً "تعزيز الحراك (الحراك الجغرافي والوظيفي والحراك فيما بين القطاعات)" وذلك منذ عام ٢٠١٢! فتودّ النقابة أن تذكّر بأنه لم توضع حتى يومنا هذا أي آلية تنظم حراك الموظفين وبأن غالبية أحكام سياسة الحراك المعدّة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ بقيت حبراً على ورق. ويبقى نقل الموظفين إلى وظائف من الدرجة نفسها سواء بين المكاتب الميدانية أو من المقر إلى المكاتب الميدانية وفي الاتجاه المعاكس متروكاً لتقدير القطاعات والمدراء الميدانيين، ويتقرّر الأمر بحسب كل حالة على حدة وبلاستناد إلى معايير غامضة جداً.

وبناء على ما تقدّم، تقترح النقابة إضافة النص الوارد فيما يلي إلى القرار الواجب اعتماده:

ويستعاض بالتالي عن القرار المقترح في البند ٥ من الفقرة باء بالنص التالي:

إن المجلس التنفيذي:

٥ - ويدعو المديرة العامة إلى أن تقدم إليه في دورته المائتين تقريراً عن استخدام الخبراء الاستشاريين وغيرهم من العاملين من غير الموظفين وعن تنفيذ السياسة المعدلة الخاصة بالخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من الأخصائيين.

ويضاف البند التالي:

ويدعو المديرة العامة إلى وضع سياسة لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو تتضمن تنمية المعارف والمهارات، والتخطيط في مجال التقدم الوظيفي، واعتماد إجراءات تتسم بالشفافية لحراك الموظفين وتعيينهم.