

199 EX/5 Part III Add.

١٩٩ م ت ٥/
الجزء الثالث ضمیمة

باريس، ٣٠/٣/٢٠١٦
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الثالث - المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٢,٩ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، تقدّم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقارير التي قدمتها المديرية العامة.



ألف - التوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

الجزء الأول - التوزيع الجغرافي للموظفين

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها إزاء عدم تحسن التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء وتحث المديرية العامة على زيادة التمثيل الجغرافي داخل المنظمة. ويُعتبر استئناف العمل ببرنامج المهنيين الشباب في عام ٢٠١٦ خطوة إيجابية أولى 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. وينبغي أيضاً بذل الجهود لضمان استفادة المكاتب الميدانية من هذا البرنامج، ولا يخفى أن الأمر ليس كذلك الآن.

الجزء الثاني - التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

ترحب النقابة بتزايد التوازن بين الجنسين بوجه عام ولكنها تلاحظ بأسف أن نسبة المديرات (٤٤٪) والمهنيات اللواتي يتبوأن أعلى المناصب (درجة م-٥ = ٣٦٪) ما زالت منخفضة.

وبما أن نسبة تقاعد المديرين ستكون عالية خلال فترة السنتين ونصف السنة القادمة، تأمل النقابة في أن تغتنم الإدارة الفرصة لمعالجة انعدام التوازن على مستوى المديرين. 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 - دراسة جدوى بشأن الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي

(متابعة تنفيذ القرارين ١٩١ م/ت/٢٩ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، باء))

تدعم النقابة القرار المقترح القاضي بتعليق دراسة جدوى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي، لأن هذه الخطة ستخلف آثاراً قانونية ومالية تضرّ باليونسكو وبالمشركين في صندوق التأمين الصحي.

وتؤيد النقابة الحجج المعروضة في القسم (باء) من الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الثالث، ابتداءً من الفقرة ١١. ولكنها تلاحظ وجود وقائع خاطئة في الفقرات العشر الأولى من الوثيقة، وعليه فإنها تلفت نظر المجلس التنفيذي إليها وتطلب من الإدارة تصحيحها.

ترى النقابة بدايةً أن هناك خلطاً بين عملية وضع خطة التأمين الصحي في كلٍّ من الأمم المتحدة واليونسكو. ففي حين قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة في شباط/فبراير ١٩٥٧ أن تميز تقاسم التكاليف بين المنظمة والموظفين المشتركين (الفقرة ١)، قدّمت منظمة اليونسكو مساهمة تعادل مساهمة الموظفين منذ إنشاء صندوق التأمين الصحي في عام ١٩٤٨ (المادة ٣ من الملحق ١ من الوثيقة 3C-ADM-10). ويلاحظ بالمثل أن الجمعية العامة للأمم المتحدة وافقت على استحداث

نظام للتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ (الفقرة ٧)، في حين أتيح هذا النظام للموظفين المتقاعدين من اليونسكو في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٨ (10C/46).

وقد جاء في الفقرة ٣ ما يلي: "يمثل صندوق التأمين الصحي خطة ذاتية التمويل يُديرها طرف ثالث من مقدمي خدمات التأمين." إلا أنه في حين أُوكلت طلبات ردّ التكاليف إلى جهة خاصة خارجية، سُلمت إدارة الصندوق إلى اليونسكو منذ إنشائه. ويودّ مالكو الصندوق، أي المشتركون فيه، أن يتم تصحيح هذه الجملة.

وقد جاء في الفقرة ٥ ما يلي: "واجه الصندوق مشكلات مالية لسنوات عديدة لأن الإنفاق على طلبات التسديد كان يتجاوز الإيرادات (أي اشتراكات الموظفين) بانتظام". وينبغي طبعاً أن يستعاض عن العبارة الواردة بين قوسين بما يلي: "أي اشتراكات الموظفين والمنظمة".

وتودّ النقابة أن تذكّر المجلس التنفيذي بأن الصندوق قد عانى من عجز طوال ٤ سنوات امتدت من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١١، مع خفض احتياطها إلى نسبة ٧٪ من التكاليف المستردة في عام ٢٠١١. ويعزى هذا العجز إلى أسباب عدة هي:

(أ) لم تطبّق أي زيادة على الاشتراكات طوال ١٦ سنة، من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠١٢، على الرغم من وجود إقرار عام بتضخم التكاليف الطبية بمعدّل ٥٪ سنوياً وارتفاع الأجور بمعدّل ٣٪، ومن أن الجمعية العامة للمشاركين استرعت انتباه المديرين العاملين مراراً إلى هذه المشكلة؛

(ب) لم يطبّق على الإطلاق الاقتراح الداعي إلى الانتقال إلى صيغة تقاسم التكاليف بنسبة ٦٠/٤٠ في ثلاث مراحل، ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، والوارد في خطة العمل الشاملة التي وضعها المدير العام عام ٢٠٠٥. ولم تقبل الهيئتان الرئاسيتان لليونسكو الاقتراحات المشابهة التي قُدّمت في هذا الشأن في عامي ٢٠١١ و٢٠١٣.

ولا يراعى هذان السببان بسبب التركيز على انخفاض عدد الموظفين العاملين وارتفاع عدد الموظفين المتقاعدين.

وقد أفضى تغير المعدلات وزيادة الاشتراكات في عام ٢٠١٢ إلى تحسن الوضع المالي، كما أن المعدلات السارية لصرف اليورو مقابل الدولار قد ساهمت بلا شك في هذا التحسن. وينبغي ألا يغيب عن البال أن اليونسكو، ومع أنها كانت متقدمة جداً على الأمم المتحدة في الأيام الأولى، لم تعد اليوم ربّ عمل كريم إذ إنها ما زالت تسهم حتى الآن بنسبة ٥٠٪ فقط في الضمان الصحي لموظفيها، بينما تسهم منظمات أخرى بما يصل إلى ٧٥٪ ويقدم عددٌ منها إعانات كبيرة إلى

١ الفقرة ٨ من القرار ١٧٢ ت/٣٨: "ويدعو المدير العام إلى أن يُقدّم إليه في دورته السادسة والسبعين بعد المائة تقريراً عن تنفيذ خطة العمل الشاملة بما في ذلك التدابير المقترحة لزيادة الاشتراكات في صندوق التأمين الصحي التي ستقدّم في إطار مشروع البرنامج والميزانية لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (٢٣٤/٥)".

الموظفين المتقاعدين؛ وعلى سبيل المثال توفر منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة في جنيف صيغة تقاسم التكاليف بنسبة ٥٠/٥٠ للموظفين في الخدمة و٣٣/٦٧ للموظفين المتقاعدين (الملحق ١ من الوثيقة ١٨٧ م/ت/٣٢).

جيم - التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢٠١٥): تقرير المديرية العامة

(متابعة تنفيذ القرارات ١١٤ م/ت/٨,٥ و ٢٢٢ م/٣٧ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، ألف) و ٣٨ م/٨٨)

تبدي النقابة اعتراضها على الإصلاحات المعتمدة في عناصر أجر الموظفين من الفئة المهنية وما فوق (العلاوات العائلية، واستحقاقات الزوج، وبدل إعالة الطفل، ومنحة الالتحاق بمقر العمل، وخصم الإيجار، ومنحة التعليم، وخطة التنقل والمشقة، إلخ).

وتعتمد النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، أن تراقب بصورة نشطة تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة وأن ترصد نتائجها على الموظفين والمنظمة. وتعتمد على وجه الخصوص رصد متابعة الطلب الذي وجهته الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي دعتها فيه إلى موافاتها بالمعلومات المتعلقة بتأثير التعديلات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تحقيق التوازن الجنسين والحراك الجغرافي. وعلاوة على ذلك، ستمعن النقابة النظر في الآثار القانونية للنظام في إطار حقوق الموظفين المكتسبة.

وتشعر النقابة بالقلق إذ يُطلب دائماً من الموظفين بذل مزيد من الجهود بموارد أقل. وفي الوقت نفسه، يتعين على المنظمة استقطاب الموظفين المتمتعين بأعلى درجات الخبرة والأداء واستبقاؤهم. وبالتالي، تضع النقابة في صدارة شواغلها الحفاظ على أجور ومزايا الموظفين.

منحة التعليم

فيما يخص منحة التعليم، اقترحت اللجنة خيارين لتسديد المبالغ المستردة من تكاليف الرسوم الدراسية ورسوم التسجيل في المدارس. فقد تمكنت النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، من إقناع المندوبين باعتماد أفضل الخيارين (٤٠ ٦٠٠ دولار أمريكي) الذي ينص على تسديد ٧٥ في المائة من هذه التكاليف. وعلى عكس النظام الساري حالياً، فإن الرسوم الدراسية الأدنى هي التي سُنطِّق عليها أعلى معدلات ردّ التكاليف. ولكن ما زالت النقابة تشعر بالقلق لأن التكاليف التي لا يمكن تفاديها (مثل تكاليف النقل، ورسوم الامتحانات، والكتب والقرطاسية، والوجبات الإلزامية في المدارس، إلخ.) والتي تكون مرتفعة جداً في بعض مقارّ العمل، لن يتم تغطيتها بعد الآن.

ومع الأسف، لن يتمكن الموظفون في مقار العمل، إلا في حالات استثنائية، من تلقي المساعدة لتسديد تكاليف الإقامة الداخلية لتلاميذ المرحلتين الابتدائية والثانوية. وفضلاً عن ذلك لن تقدّم بعد الآن أي مساعدة لتسديد تكاليف الإقامة الداخلية وتكاليف السفر لأغراض التعليم على المستوى الجامعي.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

قررت الجمعية العامة أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُيِّن من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة (أي يحتفظ الموظفون بالحق في التقاعد عندما يبلغون من العمر ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة بناءً على القواعد السارية المفعول عند التحاق الموظف بالخدمة في الأمم المتحدة). وفي حين أوصت اللجنة باعتماد السن الجديدة لإنهاء الخدمة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، اقترحت في أول الأمر البلدان المساهمة الرئيسية، مدعومةً بالإدارات، تأجيل ذلك حتى عام ٢٠٢٠. وتم الاتفاق في النهاية على موعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ كحلٍّ وسط، مع إعطاء المنظمات حرية إدخال التغيير قبل هذا الموعد إذا رغبت في ذلك. وستحرص النقابة على أن تحترم المنظمة هذا الموعد النهائي، ولا سيما من خلال قرار ينبغي أن يعتمد المؤتمر العام في دورته التاسعة والثلاثين القادمة.

وفضلاً عن ذلك، تعرب النقابة عن قلقها البالغ إزاء الوضع المقلق الذي يعيشه آلاف المتقاعدين الجدد من النظام الموحد للأمم المتحدة والمشاركين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومن بينهم موظفو اليونسكو السابقون. فقد وصلت فترات التأخير في دفع استحقاقات التقاعد إلى ٦ أشهر بعد إنهاء الخدمة.

البدلات والاستحقاقات المتصلة بالتنقل والعمل في الميدان

قالت النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، إن التخفيض المقترح لبدل التنقل سيخفف من جاذبية الحراك الجغرافي. ونتيجة لذلك، وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على زيادة البدل بنسبة ٢٥ في المائة للذين يُتدبون للمرة الرابعة وبنسبة ٥٠ في المائة للذين يُتدبون للمرة السابعة. ولكن مع الأسف لا يحق لموظفي مزار العمل تلقي بدل التنقل.

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

إن المجلس التنفيذي،

....

٥ - كما يدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته الأولى بعد المائتين تقريراً عن تأثير التعديلات المدخلة على

مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تحقيق التوازن بين الجنسين والحراك الجغرافي.

دال - اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢
(متابعة تنفيذ القرار ١٩٦ م ت/٢٣ (ثالثاً))

تعرب النقابة عن قلقها إزاء عدم توضيح الأفكار العديدة الواردة في هذا القسم وعدم تطبيقها في الواقع العملي. وتود النقابة أولاً وقبل كل شيء، ومتابعةً للوثيقة ١٩٧ م ت/٥ الجزء الخامس، أن تطلع على تقييم لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

أولاً - بناء قدرات الموظفين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

إرساء الأسس السليمة: قيم وكفاءات موظفي اليونسكو

تسلم النقابة بوجود حاجة ملحة لتخصيص موارد مالية لبرامج التدريب.

وصحيح أنه جرى تقديم طلب لتمويل 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 اعتمادات للتدريب في خطة الإنفاق المحددة لفترة العامين والبالغة ٥١٨ مليون دولار أمريكي. كما يحتاج التدريب إلى تخصيص الوقت والطاقة لهذا الغرض، وفي واقع الأمر، لقد أصبح هذان العاملان الموردان الأقل توافراً إثر إعادة هيكلة المنظمة.

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.

وتعرب كذلك النقابة عن أسفها إزاء عدم بذل إدارة الموارد البشرية الجهود اللازمة للوصول إلى حل مؤات أو مناسب لزملائنا الذين حُفّضت درجاتهم الوظيفية.

اجتذاب أفضل الخبراء والمهنيين والاحتفاظ بهم

تتساءل النقابة عن الطريقة التي ستعتمدها اليونسكو لاستقطاب واستبقاء أفضل المترشحين العاملين في مجالات اختصاصها نظراً إلى أن ظروف عمل المهنيين ستتدهور بوجه عام تدهوراً شديداً بعد تنفيذ الاستعراض الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية.

ويُعتبر تحقيق أهداف التنمية المستدامة تحدياً مشيراً سيقضي تحسين القدرات في كثير من المجالات المتخصصة، ومن دواعي القلق أن الجهود المبذولة التي تفتخر بها الإدارة كثيراً، على غرار مبادرة "الاستثمار لتعزيز الفعالية"، تنمي بوجه رئيسي الكفاءات الإدارية (غير المتمحورة حول البرامج)، إلخ.

وما زالت النقابة تشعر بقلق بالغ إزاء قلة التخطيط المتعلق بالموارد البشرية في المنظمة، ويتجلى ذلك في أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ ما زالت قيد الإعداد على النحو المحدد بالفعل في الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ الجزء الخامس، وفي أنه لم تُنشر أي نتيجة ملموسة منذ صدور هذه الوثيقة. فتحت النقابة المديرية العامة على وضع سياسة فعالية لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، 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.

عمليات الحشد والاختيار

سعدت النقابة بما قرأته فيما يخص تسريع عملية الحشد وتعزيز شفائيتها وفعاليتها، ولكنها تود أن تعرف الطريقة التي سيتم بها ذلك. وينبغي مراجعة إجراءات التوظيف الحالية لضمان درجة معينة من الإنصاف والعدل والشفافية في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. وينبغي أن تبدأ إدارة الموارد البشرية بأداء دور في عملية التوظيف وتضمن تطبيق السياسات الخاصة بشؤون الموظفين.

وبالإضافة إلى ذلك، تخشى النقابة ألا يُطبَّق القرار الصادر عن المؤتمر العام الأخير بشأن شؤون الموظفين (تعطى الأولوية في المقام الأول لطلبات الموظفين الحاليين عند النظر في الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة على أساس التساوي في الكفاءة)، وألا يصرح هذا الحق المكتسب للموظفين. وإذا أصبح الحشد الخارجي المعيار السائد، فسيولّد ذلك نسبة عالية من الموظفين المحبطين الذين لا أمل لهم في التقدم على المستوى الوظيفي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن غياب الفرص التدريبية، الذي شدّدنا عليه من قبل، يولّد حالة خطيرة جداً وغير عادلة من غياب المنافسة (مقترنة بالانخفاض المستمر لمستوى كفاءاتنا) بين العناصر البشرية داخل المنظمة، إلخ.

سياسة حراك الموظفين

يُقترح وفقاً للفقرة ١٨ اعتماد برنامج للتنقل المنظم يغطي الحراك الوظيفي والجغرافي لموظفي الفئة المهنية، والحراك الوظيفي لموظفي الخدمات العامة. وسيُنظر أيضاً في مسألة دعم انتقال الموظفين وتكليفهم بمهام محددة خارج اليونسكو، مع منحهم إمكانية العودة إلى المنظمة!

وتشعر النقابة بالغضب لأنه بعد مضي سنوات عدة بقيت فيها سياسات وخطط حراك الموظفين حبراً على ورق، ما زالت إدارة الموارد البشرية في مرحلة النظر! 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 والمديرين الميدانيين، ويتقرّر الأمر بحسب كل حالة على حدة وبلاستناد إلى معايير غامضة جداً.

ثانياً - توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك الموظفين وتمكينهم

تقدّم النقابة دعمها الكامل إلى مبادرة إدارة الموارد البشرية القاضية أخيراً باعتماد ترتيبات عمل مرنة لتمكين الموظفين من العمل عن بعد، وهي مقتنعة تماماً بأن هذه التدابير ستسهم إيجاباً في تحفيز الموظفين وتحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة. وتأمل النقابة في أن تكون المعايير التي تحدد الأهلية للعمل المرن وطريقته منحها منصفةً وشفافة لجميع الأطراف المعنية.

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

إن المجلس التنفيذي،

....

٥ - ويدعو أيضاً المديرة العامة إلى أن تقدّم إليه في دورته المائتين تقريراً بشأن تقييم استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

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.

ويدعو المديرة العامة إلى أن تقدّم إيضاحات إضافية وتحدّد معنى عبارة "تصميم أمثل للمنظمة".