

200 EX/5 Part IV Add.

المجلس التنفيذي

الدورة المائتان



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

٢٠٠ م ت/٥

الجزء الرابع ضميمه

باريس، ٢٠١٦/١٠/٤

الأصل: إنجليزي

البند ٥ 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

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



ألف - استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٥

تودّ نقابة موظفي اليونسكو في البداية الإعراب عن القلق الشديد الذي يساورها بشأن الإفراط الطويل الأمد في استخدام العقود الخاصة بالموظفين غير الدائمين، إذ يضطلع الكثير منهم بوظائف أساسية للمنظمة.

وترى النقابة أن تكوين رؤية شاملة بشأن هذه المسألة يتطلب تضمين التقرير إحصاءات عن الأنواع الأخرى لعقود الموظفين غير الدائمين (على سبيل المثال عقود الخدمات والعقود القصيرة الأجل وغيرها).

وتعرب النقابة عن أسفها لاستمرار تزايد حالات الاستعانة بخبراء استشاريين خارجيين.

فقد ازداد الإنفاق الإجمالي على عقود الخبراء الاستشاريين بنسبة ٢١٪ في عام ٢٠١٥ مقارنة بما كان عليه في عام ٢٠١٤. وتبيّن هذه الزيادة أن المنظمة لا تملك موارد كافية للاضطلاع بمهمتها الأساسية استناداً إلى مواردها الدائمة وتثير مخاوف بشأن كفاية الخبرات الداخلية المتوفرة لدى المنظمة.

ويُمَوَّل ٣٥٪ من عقود أولئك الخبراء الاستشاريين من ميزانية البرنامج العادي على حساب تنفيذ البرنامج. وقد زاد الإنفاق الإجمالي على عقود الخبراء الاستشاريين الممولة من ميزانية البرنامج العادي بنسبة ٧٤٪ في عام ٢٠١٥ مقارنة بما كان عليه في عام ٢٠١٤، وبلغت نسبة الزيادة في الميدان ٩١٪!

ويؤدي الإفراط في إبرام العقود غير الثابتة وتزايد عدد الموظفين المستخدمين بموجب هذه العقود تزايداً متواصلاً، سواء أكان ذلك في المقر أم في الميدان، إلى تفاقم "فقدان الذاكرة المؤسسية للمنظمة". وسيفضي هذا الأمر إلى تكبد خسائر فادحة لا يمكن تعويضها على صعيد كفاءة المنظمة واستمرارية عملها.

ويتمثل أكثر الأمور إثارة للقلق في تكليف عدد كبير من الموظفين غير الدائمين بأعمال تدرج في نطاق المهمة الأساسية للمنظمة، وفي نطاق أولوياتها وبرامجها الرئيسية، وفي عدم قيام مكتب إدارة الموارد البشرية باتخاذ تدابير المراقبة الفعلية اللازمة لتفادي إساءة استخدام تلك العقود المؤقتة على الرغم من مطالبات رابطي الموظفين العديدة والمتكررة.

ويجب وضع حدّ لهذا الوضع لعدة أسباب، ومنها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- الأسباب الأخلاقية: يؤدي وجود فئات مختلفة من الموظفين الذين يضطلعون بالوظائف ذاتها إلى إيجاد تمييز غير مقبول يخالف حتى حقوق ومعايير العمل الأساسية المتعلقة بالأجر المنصف والضمان الاجتماعي، والحقوق الأخرى التي تضم مثلاً الحق في الإجازة المرضية والإجازة السنوية. ويؤدي هذا الأمر أيضاً إلى تواصل عدم الاستقرار الذي يضر بمعنويات العاملين لدى المنظمة كما يضرّ بأدائها؛
- إساءة إدارة الموارد البشرية لأسباب شخصية: يتمثل الهدف المعلن والمعقول لاستخدام الموظفين المؤقتين في تلبية حاجة تتعذر تلبيتها إمّا بسبب النقص في الموظفين أو بسبب عدم امتلاك الموظفين الدائمين للخبرة اللازمة،

بينما يوجد في واقع الأمر العديد من الحالات التي يقوم فيها المديرون باستخدام موظفين مؤقتين للقيام بوظائف أساسية دائمة حتى في حال وجود وحضور الموظفين الدائمين المكلفين بتلك الوظائف وامتلاكهم للخبرة اللازمة للقيام بها بيد أنهم يتعرضون للتنحية عن أعمالهم لأسباب متعلقة بالعلاقات الشخصية أو بالتمييز ويكلفون بأمر لا تدرج في نطاق وصف وظيفتهم، أو يتعرضون حتى للتهميش التام. وينطوي هذا الأمر على ضرر ذي شقين يتمثل أولهما في وجود موظفين مؤقتين يقومون بأعمال دائمة ولا يتقاضون أجوراً كافية (كما يتنا أنفاً)، ويتمثل ثانيهما في ممارسة التمييز بحق موظفين دائمين وتحطيم معنوياتهم والانتقاص من قيمة خبرتهم عن طريق تهميشهم ومنعهم من القيام بواجباتهم؛

- الأسباب المتعلقة بالميثاق التأسيسي وبالحوكمة: يؤدي الإفراط في استخدام العقود الخاصة بالموظفين غير الدائمين إلى انتهاك الطابع الدولي للخدمة المدنية الدولية، وإلى المساس باستقلال الخدمة المدنية الدولية في نهاية المطاف. فلا يتمتع الزملاء غير الدائمين بالحقوق والحصانات ذاتها التي يتمتع بها الموظفون الدائمون، والتي تهدف إلى المحافظة على الاستقلالية والولاء للمنظمة. ولا يتوافق استخدام الموظفين بموجب العقود المؤقتة، فضلاً عن ذلك، مع قواعد التوزيع الجغرافي ويؤدي بحكم الأمر الواقع إلى تفضيل استخدام موظفين مؤقتين محلين بدلاً من استخدام موظفين من البلدان الممثلة دون النصاب أو غير الممثلة؛

- الأسباب الوظيفية: يعود الإفراط في استخدام الموظفين غير الدائمين بعواقب وخيمة على إدارة الموارد البشرية بكل مستوياتها، إذ لا يتمتع الزملاء المؤقتون بما ينبغي لهم التمتع به من فرص التقدم الوظيفي والاستقرار الوظيفي والحراك على سبيل المثال لا الحصر؛

- الأسباب المالية: يؤدي الإفراط في استخدام الموظفين غير الدائمين إلى إعطاء الدول الأعضاء فكرة خاطئة عن الاعتمادات المالية اللازمة لإدارة الموارد البشرية للمنظمة، ويمهد الطريق لاستخدام الأيدي العاملة الرخيصة،

- الأسباب القانونية: نحن مقتنعون بوجود أسباب وجيهة للجوء إلى سبل الانتصاف القانونية بسبب التحايل الجلي المتواصل على القواعد والنظم المتعلقة بالتوظيف، وينبغي تقييم المخاطر التي تتعرض لها المنظمة من جراء ذلك تقييماً أكثر شمولاً واستفاضة.

ويدفع النقص في الموارد البشرية، فضلاً عن ذلك، أخصائيي البرنامج إلى قضاء معظم وقتهم في البحث عن أموال لاستخدام موظفين مؤقتين لتنفيذ البرامج بدلاً من القيام بتنفيذها بأنفسهم.

وإننا لنؤمن بأنه قد آن الأوان لاتخاذ تدابير فورية لوقف هذه الممارسة المهنية السيئة. ولذلك نرجو اعتماد تدابير ترمي إلى تصحيح هذا الوضع القائم المثير للقلق وإعادة الخدمة المدنية الدولية إلى وظيفتها الأساسية، من أجل تحسين اضطلاعنا بالمهمة المسندة إلينا وتعزيز التزامنا بالمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة.

وترجو النقابة أيضاً أن يسارع مكتب إدارة الموارد البشرية إلى إجراء **مراجعة** عاجلة للإجراءات الحالية لإبرام العقود المؤقتة في المقرّ وفي الميدان، من أجل تحديد ما يندرج في نطاق الوظائف الرئيسية للمنظمة من المهام المسندة إلى موظفين مؤقتين بموجب تلك العقود واتخاذ تدابير فورية لإيجاد حلّ دائم طويل الأجل.

وتؤيد النقابة في هذا الصدد توصية مراجع الحسابات الخارجي التي يدعو فيها إلى إضفاء الطابع المنهجي على الاستعراض العام لعقود الموظفين المستخدمين بموجب عقود الخدمات من أجل ضمان توافق استخدام هذا النوع من العقود مع القواعد الإدارية للمنظمة، وضمان الاقتصار في استخدامه على الحالات المؤقتة التي وُضع من أجلها فقط.

ويجب علينا، ريثما يجري تصحيح الوضع القائم، بذل قصارى جهدنا لضمان تمتع زملائنا الذين يُعتبرون "موظفين غير دائمين" بالحقوق المهنية الأساسية عن طريق البنية التمثيلية الراهنة.

وفضلاً عن الإفراط الطويل الأمد في استخدام العقود الخاصة بالموظفين غير الدائمين، توجد أيضاً تجاوزات في برنامج التدريب الداخلي. وترى النقابة أنه ينبغي للمتدربين أيضاً الحصول على أجر منصف، كما يجري في الكثير من وكالات الأمم المتحدة، وتحديد المهام المسندة إليهم تحديداً واضحاً، إذ يقوم الكثير منهم مع الأسف بوظائف أساسية ويقومون بأعمال بعض الموظفين الدائمين أثناء إجازاتهم أو يساعدون الموظفين العاملين في الأقسام التي تعاني من نقص في الموظفين.

وإذا تواصل تناقص عدد الموظفين الدائمين وتواصل تزايد عدد الموظفين المؤقتين، فمن سيساهم في صندوق المعاشات التقاعدية في المستقبل؟

باء - استراتيجية إدارة الموارد البشرية

يساور النقابة قلق شديد بسبب الافتقار إلى التخطيط اللازم بشأن الموارد البشرية في المنظمة، ويتجلى الافتقار إلى هذا التخطيط في الحقيقة المتمثلة في أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ ظلت قيد الإعداد كما قيل من قبل في الوثيقة ١٩٧م ت/٥ الجزء الخامس، ولم تُنشر أية نتيجة ملموسة منذ ذلك الحين.

وتطلب النقابة إجراء تقييم لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ قبل الشروع في استراتيجية جديدة.

وفيما يخص استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، تود النقابة الحصول على المزيد من التفاصيل عن "العملية التشاورية" المذكورة فيما يخص إعداد الاستراتيجية، إذ يصعب اعتبار عشرة أيام لإبداء الملاحظات والتعليقات بشأن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للسنوات العشر المقبلة "عملية تشاورية".

وتؤمن النقابة إيماناً راسخاً بأن القوى العاملة الماهرة والمتحمسة والمتفانية هي أعظم موارد اليونسكو. وتستطيع النقابة أن تشهد مع ذلك بأن الموظفين يعانون من إجراءات تؤدي إلى تثبيط الهمم والعزائم وأنهم كانوا الفئة الأشد تضرراً ومعاناة من

الأزمات المالية ومن عملية "الإصلاح". وتقرّ النقابة في واقع الأمر بوجود حاجة ماسّة إلى تخصيص الأموال اللازمة لتمويل برامج التدريب على الرغم من تمويل تلك البرامج عن طريق "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج"، إذ لا يمكن أن يحل ذلك محل ميزانية مستقرة مخصصة للتدريب وممولة من ميزانية البرنامج العادي.

وفضلاً عن ذلك، تخصّ الجهود المبذولة في إطار "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج" في المقام الأول الكفاءات الإدارية، ولا تركز على البرامج حيث توجد أيضاً حاجة ماسّة إلى تحسين الكفاءات والمهارات تحسيناً كبيراً من أجل تحسين المساهمة في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وفي تحقيق أهدافها.

وتعرب النقابة أيضاً عن أسفها لعدم الوفاء بالوعود التي قُطعت أثناء عملية إعادة توزيع الموظفين في عام ٢٠١٤، والتي جرى التعهد فيها بتدريب الموظفين المعاد توزيعهم تدريباً مناسباً لتمكينهم من الاضطلاع بالوظائف الجديدة المسندة إليهم.

وتشير الاستراتيجية إلى وجود تفاوت مثير للقلق بين الجنسين في الدرجة م ٥، وتبيّن في الوقت ذاته أن التفاوت بين الجنسين في الدرجة م ٤ أقل ممّا هو عليه في الدرجة م ٥، علماً بأنه لا يوجد فرق كبير من حيث متوسط عدد سنوات الخدمة في المنظمة بين الأشخاص الذين يشغلون وظائف هاتين الدرجتين.

ويقلق النقابة ويزعجها الافتقار إلى فرص التقدم الوظيفي فيما يخص موظفي فئة الخدمات العامة، إذ يبلغ متوسط عدد سنوات الخدمة التي يقضيها الموظف في المنصب ذاته ٨,٣ سنوات بينما يبلغ ٦ سنوات في الدرجة م ٥ و ٦,٤ سنوات في المنظمة برمتها.

ويساور النقابة قلق شديد للغاية من بلوغ حجم القوى العاملة المؤقتة زهاء نصف مجموع القوى العاملة للمنظمة (انظر ملاحظات النقابة في الوثيقة ٢٠٠ م ت/٥ الجزء الرابع (ألف)).

ويقلق النقابة ويزعجها أن تقتصر التدابير التي اتخذتها الإدارة بشأن تلبية الاحتياجات العديدة والعاجلة في مجال إدارة الموارد البشرية في اليونسكو على إصدار كتيب "إطار الكفاءات في اليونسكو"، بينما تود النقابة إعطاء الأولوية على سبيل المثال لا الحصر لوقف عمليات الفصل التعسفي وتعزيز التوظيف وزيادة فرص التقدم الوظيفي وتحديث وصف الوظائف، وكذلك لتسوية أوضاع الموظفين المؤقتين الذين يعملون منذ مدة طويلة بموجب عقود مؤقتة لكي تتوافق مع المعايير والنظم النافذة.

وينبغي فضلاً عن ذلك مراجعة إجراءات التوظيف لضمان الإنصاف والعدل والشفافية في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. وينبغي أن يكون لمكتب إدارة الموارد البشرية عدد كاف من الموظفين المتفانين والأكفاء، وينبغي إشراك هؤلاء الموظفين في جميع مراحل التوظيف (تشكيل لجان الاختيار ... إلخ) من أجل تفادي الإجراءات المتحيزة التي تؤدي دائماً إلى تحطيم معنويات الموظفين وتثبيط عزائمهم.

وتتساءل النقابة عن التدابير التي ستتخذها اليونسكو للتمكن من اجتذاب واستبقاء أفضل الكفاءات في مجالات اختصاصها نظراً إلى أن ظروف عمل موظفي الفئة المهنية ستتدهور بوجه عام تدهوراً شديداً بعد تنفيذ التوصيات التي تمخض عنها الاستعراض الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية.

وتخشى النقابة، فضلاً عن ذلك، ألا يُنفذ جزء من القرار الذي اعتمدته المؤتمر العام لليونسكو أثناء دورته الماضية بشأن شغل الوظائف الشاغرة ("تُعطى الأولوية في المقام الأول لطلبات الموظفين [...] عند النظر في الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة على أساس التساوي في الكفاءة")، وألا تُحمى حقوق الموظفين المكتسبة. وسيؤدي تعيين المرشحين الخارجيين في الوظائف الشاغرة إذا أصبح القاعدة العامة والمعيار السائد إلى الإبقاء على النسبة المرتفعة للموظفين المحليين بسبب الافتقار إلى فرص التقدم الوظيفي.

وتود النقابة التذكير بأنه لم توضع حتى الآن أية آلية للحراك، وبأن معظم أحكام سياسة الحراك التي وُضعت في شهر تشرين الأول/أكتوبر من عام ٢٠١٣ ظلت حبراً على ورق. وما زال نقل الموظفين بالدرجة الوظيفية ذاتها فيما بين المكاتب الميدانية، أو من المقرّ إلى المكاتب الميدانية ومن المكاتب الميدانية إلى المقر، أمراً متروكاً لتقدير القطاعات وتقدير مديري المكاتب الميدانية، ويجري اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل في كل حالة على حدة بحسب الأمور الخاصة بها استناداً إلى مجموعة من المعايير الغامضة تماماً.

وفيما يخص توفير ظروف العمل التمكينية والجاذبة، تود النقابة التشديد على افتقار اليونسكو إلى سياسة خاصة بالموظفين المعوقين، وكذلك على افتقارها إلى الوسائل اللازمة لتمكين الزملاء المعوقين من الاضطلاع بأعمالهم. وتفتقر اليونسكو، فضلاً عن ذلك، إلى سياسة خاصة بعلاج التوتر النفسي والوقاية من الإنهاك. وتعرب النقابة، فيما يخص الخطة الأمنية للمقر، عن أسفها لعدم الانتهاء من إعداد الخطة على الرغم من مرور عشرة أشهر على الهجمات التي شهدتها باريس في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

وتحت النقابة المديرية العامة على وضع سياسة حقيقية لإدارة الموارد البشرية لليونسكو للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ تتضمن أهدافاً وآليات واضحة؛ ويخضع جميع المسؤولين بموجبها، بغض النظر عن درجاتهم الوظيفية، للمساءلة فيما يخص مسؤولياتهم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، ومنها المسؤوليات المتمثلة في تنمية المعارف والمهارات والتخطيط للتقدم الوظيفي وضمان شفافية الإجراءات الخاصة بالحراك والتوظيف.