

201 EX/5 Part IV Add.

٢٠١ م ت/٥
الجزء الرابع ضميمة

باريس، ٢٠١٧/٤/١٤
الأصل: فرنسي

المجلس التنفيذي

الدورة الأولى بعد المائتين



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 الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

تعليقات 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 لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

تشيد نقابة موظفي اليونسكو بتحسّن التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة ورفع نسبة تمثيل الدول الأعضاء في صفوفهم.

ويعتبر استئناف العمل ببرنامج المهنيين الشباب خطوة إيجابية إلا أن النقابة تعتقد أنه ما زال ينبغي نشر الدعوة إلى تقديم الترشيحات لهذا البرنامج على نطاق أوسع من اللجان الوطنية والدوائر الدبلوماسية من أجل الوصول إلى جماعات الاختصاصيين وأفضل الخبراء في كل مجال من المجالات. وينبغي أيضاً بذل الجهود لضمان استفادة المكاتب الميدانية من هذا البرنامج، ولا يخفى أن الأمر ليس كذلك الآن.

ونود مع ذلك استرعاء انتباه الدول الأعضاء إلى أنه على الرغم من أن التوظيف من خارج المنظمة يمكن أن يحسّن التوزيع الجغرافي للموظفين إلا أنه قد يؤدي أيضاً إلى تجميده إذ إنه يعيق تقدّم الموظفين مهنيّاً، فعلى سبيل المثال قد يبقى موظف من دولة ممثلة دون النصاب في الدرجة المهنية نفسها طيلة أعوام وبلا آفاق للتقدّم في الوظيفة إذ تجري تصفيته كل مرة في عملية التوظيف بسبب مرشح خارجي.

واسمحوا لنا أن نذكّر الدول الأعضاء في هذا الصدد بأن وحدة التفتيش المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة دعت في تقريرها الصادر في عام ٢٠١٢ وكالات الأمم المتحدة المتخصصة إلى السعي من أجل تحقيق التوازن بين التوظيف الخارجي والتعيين أو الترقية الداخلية.

أما فيما يخص التوازن بين الجنسين، فنقابة موظفي اليونسكو تشيد ببلوغ هدف التكافؤ بين الجنسين في صفوف موظفي الفئة المهنية وما فوقها، غير أنه من المؤسف أن التوزيع بين الجنسين في الدرجتين المهنتين م-٤ وم-٥ مختل وغير متساو، حيث عدد الرجال أكبر بكثير من عدد النساء، فثلثا الموظفين في الفئة المهنية م-٥ هم رجال ومعظم النساء تشغلن مناصب في الدرجتين م-١ وم-٢.

وينبغي أيضاً ألا تحجب هذه المعلومات حقيقة أن الأغلبية الساحقة من النساء تشغلن وظائف في فئة الخدمة العامة وألا تحجب الإجحاف بحق زميلاتنا الموظفات بموجب عقود الاستعانة المؤقتة، اللواتي لا يتمتعن بالحقوق نفسها فيما يخص إجازة الأمومة والرضاعة والعلاوات العائلية.

باء - تقرير الفريق العامل المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة عمّا أحرزه من أوجه تقدّم وتوصياته في هذا الصدد

أحاطت نقابة موظفي اليونسكو علماً بالتوصيات الثماني بشأن التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي قُدّمت إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة للنظر فيها. وإذ ترى نقابة موظفي اليونسكو أن انتفاع المتقاعدين بهذا النظام هو أمر أساسي فهي تأسف لعدم دخول هذا النظام حيّز التنفيذ بعد. لقد

حان فعلاً الوقت لاتخاذ خطوات عملية في هذه المسألة، وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن قلقها إذ تقرأ مرة أخرى في الوثيقة المعنية أن "أعمال الفريق ما زالت جارية".

أما بخصوص المسائل الفورية فنعرب عن قلقنا إزاء تأثير الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في ٨ شباط/فبراير الماضي بخصوص صندوق التأمين الصحي بمجمله.

فالحكم ٣٧٦١ ينصّ على أن قرار تعديل نظام صندوق التأمين الصحي، الذي نُقِّد بموجب المنشور الإداري رقم AC/HR/43 المؤرَّخ في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، لم يمثل للأحكام الخاصة بالتعديل الواردة في الفقرة ١ من المادة ٧ من نظام صندوق التأمين الصحي، من ثم فهذا القرار "مخالف للقانون ويجب إلغاؤه، وبناء عليه تعتبر التعديلات التي أجريت في النظام باطلة ولاغية". فضلاً عن ذلك، اعتُبر المنشور الإعلامي رقم IC/HR/73 المؤرَّخ في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، الذي يدعو إلى انتخاب لجنة استشارية جديدة مخالفاً للقانون أيضاً بموجب حكم المحكمة المذكور آنفاً. ومن ثم تُعتبر اللجنة الاستشارية غير قائمة وصندوق التأمين الصحي من دون هيئة إدارية.

ونحن نتوقع الحصول على إجابات واضحة من الإدارة بخصوص تطبيق أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وما سيترتب عليها من آثار على المشتركين في الصندوق.

جيم - التقرير السنوي (٢٠١٦) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المديرية العامة

بدأ العمل بجدول المرتبات الجديد للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا [الفئة المهنية وما فوقها] في اليونسكو اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ولاحظ بعض الموظفين انخفاضاً في بعض العناصر المكونة لمرتباتهم ابتداء من استمارة صرف المرتب الأولى لهذا العام. والتمس البعض من المديرية العامة، وفقاً للفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ٧ من النظام الأساسي لمجلس الاستئناف، إلغاء هذا القرار الإداري.

ومن جهة أخرى، لم ترد في هذه الوثيقة إشارة إلى بدء العمل برفع سن التقاعد الإلزامي من ٦٢ عاماً إلى ٦٥ عاماً ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وتشير معلوماتنا إلى أنه ربما تم تأجيل تنفيذ هذا القرار إلى تاريخ لاحق، ونحن بانتظار أن توضح الإدارة هذه المسألة.

* _ * _ * _ *

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن دهشتها عموماً من قلة المواضيع الجوهرية المتعلقة بالموارد البشرية التي سببحتها المجلس التنفيذي في دورته الأولى بعد المائتين، فنحن نرى أن وضع موظفي اليونسكو يستحق عناية أكبر إذ لا تزال الكثير من المشاكل الخاصة بالموارد البشرية عالقة، ومنها على سبيل المثال ما يلي:

- انعدام آفاق التقدم المهني الذي يتفاقم بفعل توظيف المرشحين الخارجيين على نحو شبه منهجي منذ أكثر من عام؛

- الإكثار من الاستعانة بالموظفين المؤقتين: أكثر من نصف العاملين في المنظمة هم من الموظفين المؤقتين مما يؤدي إلى تسرب المعارف الجماعية المتعلقة بعمل المنظمة، والتمييز بين الموظفين، وانتهاك مبدأ استقلال الخدمة المدنية الدولية؛
- انعدام التمويل اللائق للتدريب؛
- التأخر الكبير في تنفيذ عملية إصلاح سياسة التوظيف؛
- انعدام السياسات الخاصة بتنقل الموظفين شأنها شأن السياسات الخاصة بالإعاقة؛
- عدم مراعاة حالات الضيق التي يعاني منها الموظفون (انعدام السياسات الخاصة بعلاج الإجهاد والحماية من متلازمة الإرهاق المزمن، وتدهور مستوى المطاعم وحالة المكاتب في المنظمة، ومشكلة النظافة)؛
- عدم إقامة العدالة داخل المنظمة، بسبب غياب رئيس مجلس الاستئناف ونائبه؛
- التأخير في دفع المعاشات التقاعدية.

وليست هذه القائمة إلا غيض من فيض، فهل علينا أن ننتظر تسلم الإدارة الجديدة زمام أمور المنظمة عساها تحرز تقدماً في هذه المسائل؟