

202 EX/5
Part IV (B) Add.

المجلس التنفيذي

الدورة الثانية بعد المائتين



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

٢٠٢ م ت/٥

الجزء الرابع (باء) ضمیمة

باريس، ٥/١٠/٢٠١٧

الأصل: فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت المعدل

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي

والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

تعليقات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

باء - استراتيجية إدارة الموارد البشرية

القسم ١: تقرير عن تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦

القسم ٢: اقتراحات بشأن استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢

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

تحيّط نقابة موظفي اليونسكو علماً بما وصفته الإدارة "بالتقدم في تحسين بعض العمليات" في إطار تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.



بيد أننا نأسف لحؤول الأزمة المالية دون تحقيق الأهداف المحددة في تلك الاستراتيجية، وهي: اجتذاب الأشخاص الموهوبين واستبقاؤهم، وبناء قدرات الموظفين، وإنشاء بيئة العمل المؤاتية (انظر الوثيقة ١٨٦ م ت/٢٥).

أما استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ فهي لا تتعدى كونها بيان حسن نوايا حتى الآن، وإذ يجب الحذر من الاستهانة بالتفاصيل فسنتابع بانتباه شديد سبل تنفيذ هذه الاستراتيجية.

وينبغي بوجه عام تناول مواضيع التوظيف والتكافؤ بين الجنسين والحراك والتعلم وبيئة العمل بصورة منفصلة، بحسب ما إذا كانت الوظيفة من الفئة المهنية أم من فئة الخدمات العامة، لأن هناك فرق شاسع بين المشكلات التي يواجهها الموظفون في كل فئة من الفئتين.

عمليات حشد الموظفين

ما زال الحديث في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ يدور حول "اجتذاب أفضل الخبراء والمهنيين والاحتفاظ بهم"، ونحن نتظر بفارغ الصبر الاطلاع على سياسة حشد الموظفين الجديدة التي أعدتها إدارة الموارد البشرية، على أمل أن تكون إدارة الموارد البشرية قد راعت تعليقاتنا بهذا الشأن. لكننا نرغب في ترجيح كلمة "الاحتفاظ" على كلمة "اجتذاب" في هذه العبارة، فمنذ استهلال عملية إعلان الوظائف الشاغرة خارجياً وداخلياً تزايد توظيف المرشحين الخارجيين، مما أدى إلى انخفاض احتمالات التقدم المهني للموظفين الذين يشغلون وظائف في المنظمة (يبلغ معدل المدة التي يبقى فيها الموظفون من فئة الخدمة العامة في وظيفتهم ذاتها ٩ سنوات!)، مع أن تعيين مرشح خارجي يكلف المنظمة أكثر بكثير من الترقية الداخلية.

وأوصى تقرير مراجع الحسابات الخارجي في التوصية رقم ٦ بإعلان الوظائف الشاغرة خارجياً مباشرة "من باب التجربة"، وبعدما جرى العمل بهذه التوصية أكثر من سنة نطلب إجراء تقييم لهذا النوع من الإعلان.

فضلاً عن ذلك، اتُخذ هذا الإجراء رسمياً من أجل تقصير مدة عملية الحشد، وقد آن الأوان لتقييم ما إذا تم تحقيق هذا الهدف أم أنه ساهم، خلافاً لذلك، في تأخير عمليات الحشد للوظائف التي يتوفر في المنظمة موظفون يفون بالشروط المطلوبة لها. وتعتقد نقابة موظفي اليونسكو أن مدة عمليات الحشد لم تتأثر سلباً في السابق بإعلان الوظائف الشاغرة داخلياً ثم خارجياً، بل كانت تتأثر بالإجراءات الإدارية الطويلة والمعقدة.

وتطالب نقابة موظفي اليونسكو من جهة أخرى بحضور ممثل عن إدارة الموارد البشرية في جميع مراحل الحشد، منذ الفرز الأولي للمرشحين حتى التعيين. ونحن ندرك النقص في عدد الموظفين في إدارة الموارد البشرية، لكن عملية الحشد هي عملية جوهرية للمنظمة تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية، التي يتعين عليها الامتثال للإجراءات الرسمية في هذا الصدد.

التكافؤ بين الجنسين

تشيد نقابة موظفي اليونسكو بإبقاء المنظمة على الأولوية المتمثلة في التكافؤ بين الجنسين. ومع أن البيانات الإحصائية تشير إلى تحسن الوضع فيما يخص التكافؤ بين الجنسين في المنظمة، فإنها تحجب حقيقة تبوأ النساء عدداً أكبر بكثير من الوظائف من الفئات الدنيا مقارنة بالرجال (فئة الخدمة العامة ودرجتا مهني-١ ومهني-٢).

ويسفر انخفاض عدد النساء في الوظائف من الفئة مهني-٥ عن توظيف مرشحات خارجيات بصورة منهجية في الوظائف بدرجة مدير، مما يعزز الحاجز الاجتماعي الذي يعيق الارتقاء المهني للزميلات الموظفات داخلياً، أو يؤدي إلى تعيين زملاء رجالاً في هذه الوظائف، فيتفاقم التفاوت على صعيد التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير.

وفيما يخص فئة الخدمة العامة (درجات فئة الخدمة العامة)، تجدر الإشارة إلى أن المقر يوظف عدداً كبيراً من الزملاء الرجال، بينما تشغل نساءً معظم الوظائف المساعدة في قطاعات البرنامج. ويمثل تيسير وصول النساء إلى المناصب من الفئة المهنية اعترافاً "من منظور جنساني" بقدراتهن المهنية.

الحراك

تشيد نقابة موظفي اليونسكو بمحاولة إدراج برنامج حراك حقيقي في اليونسكو، علماً بأن المنظمة كانت تفتقر إلى هذه السياسة حتى الآن. ونود أن نلفت نظر الدول الأعضاء إلى أن خطة تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ لا تحتوي على أي مؤشر لضمان تحول الحراك إلى شرط للترقية إلى درجة مهني-٥. وإذا تم إدراج هذا المؤشر، الذي لم يطبق قط إلى غاية الآن، في الاستراتيجية الجديدة، فسيتعين على إدارة الموارد البشرية الحرص على أن تضعه لجان التوظيف في اعتبارها في عمليات حشد الموظفين.

ومن جهة أخرى، يتمثل العامل الأهم في نجاح أية سياسة خاصة بالحراك في تحديد المدة الزمنية للتعيين خارج المقر بوضوح، ونشير في هذا الصدد إلى أن الاستراتيجية الجديدة لا تتضمن في الوقت الراهن أي تحديد في هذا الصدد.

التعلم

لا يسع منظمة نقابة الموظفين إلا أن تشيد برغبة الإدارة في استفادة الموظفين من برامج التعلم. وأشير عدة مرات في الوثيقة ٢٠٢٢ ت/٥ الجزء الثالث (واو) (الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج) إلى الاستعانة "بخبراء استشاريين" من أجل تحديد برامج التعلم الموجهة إلى الموظفين وتنفيذها. وتخشى نقابة موظفي اليونسكو أن تصرف معظم الأموال المخصصة لبرامج التعلم لصالح المتعاقدين الخارجيين الذين يكلفون بتعريفها عوضاً عن الموظفين الداخليين الذين هم أكثر إدراكاً لواقع منظمنا وللإجراءات المتبعة فيها.

ومن جهة أخرى، ما فائدة تدريب الموظفين إن لم يتمكنوا من استخدام ما تعلموه؟ إذ غالباً ما تبقى المهارات الجديدة المكتسبة غير مستخدمة لأنها لم تكن واردة في المواصفات المطلوبة عند التوظيف، مما يمثل هدراً هائلاً للموارد على المستويين المالي والبشري، ولا يولد سوى الإحباط لدى الموظفين.

بيئة العمل

توافق نقابة موظفي اليونسكو على معظم التدابير الرامية إلى "توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك جميع الموظفين وتمكينهم"، لكنها ستراقب بحذر تنفيذ هذه التدابير.

فلا يجوز، على سبيل المثال، أن تصبح العقود المبرمة مع "غير الموظفين" عقوداً زهيدة الأجر أو أن تسفر الشركات في مجال الموارد البشرية عن ارتفاع عدد الموظفين غير مدفوعي الأجر (كما هو حال المتدربين في الوقت الراهن).

أما بخصوص استعراض كفاءات الموظفين الذين "يعملون في الوظيفة ذاتها منذ خمس سنوات أو أكثر" فنحن نعول على أن إدارة الموارد البشرية ستستشيرنا في عملية تحديد سبل إجراء هذا الاستعراض. وينبغي أن يستفيد جميع الموظفين من جميع الفئات والدرجات من هذا الاستعراض، وأن تُستخدم نتائجه لصالح الموظفين فعلاً وليس كسيف ديموقليس المربوط بأدائهم.

وثمة حاجة إلى إجراء إصلاح عميق في نظام العدالة الداخلي لليونسكو، فمن غير المقبول أن تستغرق الإجراءات وقتاً طويلاً إلى هذا الحد وأن ترهق الإجراءات بعوامل خارجية، مثل تعذر حضور رئيس مجلس الاستئناف. فضلاً عن ذلك، لم يُتخذ أي قرار منذ عقد جلسة مجلس الاستئناف في بداية شهر حزيران/يونيو ٢٠١٧ وبعض التوصيات لم تصدر بعد. وتصب تسوية المنازعات بسرعة في مصلحة الموظفين والمنظمة على حد سواء، فهي تتيح تسريع استتباب أجواء العمل الهادئة.

وختاماً، تواصل نقابة موظفي اليونسكو النضال من أجل زيادة المرونة في أساليب العمل، بالإضافة إلى العمل من المنزل. وأظهرت نتائج الاستبيان الذي أجري في عام ٢٠١٦ أن ٩٠ في المائة من الموظفين الذين شاركوا في الاستبيان يرغبون في أن تنظر إدارة الموارد البشرية في أساليب عمل مرنة أخرى. ونحن تحت تصرف إدارة الموارد البشرية للمساهمة في تحديد تلك الأساليب.