

209 EX/5.III.A

Add.

٢٠٩ م ت/٥-ثالثاً-ألف

ضميمة

باريس، ٢٠٢٠/٦/٣

الأصل: فرنسي

المجلس التنفيذي

الدورة التاسعة 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 الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، تقدّم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقرير الذي قدمته المديرية العامة.



Job: 2001608

ألف - تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢

(متابعة تنفيذ القرارين ٢٠٧ م ت/٥-رابعاً-باء و ٤٠٠ م/٧٨)

التوظيف

ترحب نقابة موظفي اليونسكو بإسهام سياسة التوظيف الجديدة المحدثة في تقصير الوقت الذي تستغرقه عملية التوظيف، بيد أنها لا تزال تطالب بإعادة العمل بإجراءات التوظيف الداخلي، قبل نشر إعلانات الوظائف الشاغرة خارجياً، والنظر في المعايير الممكنة لكي تشمل هذه الإجراءات الزملاء الموظفين منذ مدة طويلة في وظائف مقترنة بمشروعات، من أجل منح الموظفين فرصة للتقدم المهني الذي يعد أمراً نادراً جداً في منظماتنا في الوقت الراهن.

وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن استيائها من عدم الاتساق في إجراءات التوظيف، خلافاً لما تدعيه إدارة الموارد البشرية. فنفيوض سلطة التوظيف إلى مساعدي المديرية العامة فيما يخص الوظائف المهنية من الفئات م-١ إلى م-٤ لا يفيد في تحقيق الاتساق في عمليات التوظيف، إذ هنالك خطر حقيقي من أن تقوم القطاعات بتطبيق قواعدها الخاصة في هذه العمليات.

وقد باتت عمليات التوظيف أشد إهمالاً بفعل إنشاء هيئات استعراض التعيينات التي حلت محل اللجان الاستشارية لشؤون الموظفين الفردية، إذ لم يعد بإمكان نقابة موظفي اليونسكو الحصول على المعلومات، ومن ثم باتت عاجزة عن التصرف في حال انتهاك القواعد. فالأعضاء الذين تعيّنهم نقابة الموظفين ورابطة الموظفين في هيئات استعراض التعيينات ملزمون بالسرية ولا يجوز لهم، خلافاً لأي منطق سليم، نقل المعلومات إلى الهيئة التي عيّنتهم بحذ ذاتها، وهو ما يحول دون تمكن نقابة الموظفين ورابطتهم من الاضطلاع بالدور المنوط بهما على أكمل وجه.

ومع أن رئيس نقابة الموظفين يُحاط علماً بالوظائف المقدمة إلى هيئة استعراض التعيينات وباسم العضو الذي عيّنته النقابة لفحص هذه الوظائف، فإن النقابة لا تزال تطالب بالإلغاء التام لشرط السرية المفروض على أعضاء هيئة استعراض التعيينات الذين تعيّنهم نقابة الموظفين ورابطتهم إزاء هذين الكيانين النقابيين، من أجل تعزيز الشفافية في عملية التوظيف لما فيه فائدة الجميع، المنظمة والموظفين.

حراك الموظفين

نشير على سبيل التذكير إلى أن نقابة موظفي اليونسكو دأبت في تأييد حراك الموظفين الذي يتيح لموظفي اليونسكو إمكانية اكتساب خبرات مهنية جديدة.

بيد أن النقابة طالبت منذ البداية بما يلي:

- وضع قائمة واضحة وموضوعية بالمعايير ونشرها؛
- الربط بين الحراك والتقدم الوظيفي، بغية زيادة جاذبية الحراك ولا سيما في حالة الموظفين الذين بلغوا أعلى درجة في رتبته؛
- إدراج الحراك في إطار برنامجي.

وأجرت نقابة موظفي اليونسكو في ختام عملية الحراك التي أُجريت في عام ٢٠١٩ دراسة استقصائية في صفوف الزملاء المعنيين، نُشرت نتائجها في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ وأظهرت استياء هؤلاء الزملاء الشديد من هذه العملية، وقد أعربوا على وجه الخصوص عن استنكارهم الطابع الارتجالي والتعسفي لهذه العملية المضنية والمتبذرة للعزيمة، التي افتقرت لأي معيار دقيق وواضح وشفاف، وتجاهلت تماماً مهارات الأشخاص المعنيين، وكانت عديمة الفائدة على صعيد التقدم الوظيفي. وظهرت العديد من هذه الاستنتاجات في نتائج عملية التقييم التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي، والتي ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالتوصيات المنبثقة منها.

وترى نقابة موظفي اليونسكو أن الاستنتاج المرتبط بمسألة خبرة الموظفين هو من أكثر نتائج عملية التقييم التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي إثارة للقلق. ويبدو أن هنالك تباين في الآراء بين مساعدي المديرية العامة في هذا الشأن، فبعضهم يرى أن الخبرة هي إحدى المزايا النسبية لليونسكو ومصدر لمصداقيتها، بينما يرى البعض الآخر ضرورة تعدد مهارات الموظفين في الميدان. وقد نجم عن هذه الاختلافات في الآراء فروق كبيرة بين القطاعات من حيث سبل تصور عملية الحراك وتنفيذها، ولا سيما إدارة عمليات التأجيل التشغيلية بصورة غير عادلة. وأفضت هذه الأمور إلى شعور الموظفين بالإحباط والظلم.

فضلاً عن ذلك، أظهرت نتائج عملية التقييم التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي انعدام دعم الإدارة المطلق للموظفين المشاركين في عملية الحراك. وقد اقتصر الغرض من عملية الحراك على نقل الموظفين من غير أن يرتبط ذلك بالإطار البرنامجي أو إدارة المهارات، التي كان ينبغي لها أن تشمل مناقشة مسألتي التقدم الوظيفي والتدريب.

ونظراً إلى هذه الملاحظات، التي أبدتها نقابة موظفي اليونسكو مراراً، لا يسع النقابة إلا الموافقة على التوصية ٦ ("تعديل الجدول الزمني فيما يتعلق باتخاذ القرارات والإخطار")، والتوصية ٧ ("تيسير إعادة التعيين")، والتوصية ٨ ("ضمان إجراء عملية تسليم المهام بصورة جيدة")، من التوصيات المنبثقة من عملية التقييم التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي. وتؤيد نقابة موظفي اليونسكو أيضاً بشدة التوصية ٩ المنبثقة من التقييم، التي تنص على أنه "ينبغي السماح للموظفين بالإعراب عن اهتمامهم بوظيفة واحدة على الأقل في منصب أعلى من منصبهم الحالي".

وتطلب نقابة موظفي اليونسكو بالتزامن مع ذلك القيام بما يلي في المستقبل:

- إدراج وظائف الموظفين الراغبين في الحراك طوعاً في مجموعة الوظائف الشاغرة في إطار عملية الحراك؛
- تعديل الجدول الزمني لعملية الحراك، على أن يُحدّد تاريخ الإخطار بالقرار بستة أشهر على الأقل قبل تاريخ النقل؛
- تزويد إدارة الموارد البشرية بالموظفين والأدوات اللازمة للنهوض بعبء العمل الناجم عن عمليات النقل؛
- تقديم الدعم إلى أزواج الموظفين، ليس للحصول على تأشيرة إقامة فحسب، بل للحصول على تأشيرة عمل أيضاً في مقام العمل التي تجيز لهم ذلك، فضلاً عن تقديم المساعدة التوجيهية إليهم للعثور على وظيفة.

التدريب

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها لعدم وجود خطة منهجية وشاملة للتدريب وتنمية المهارات لجميع الموظفين منذ عام ٢٠١٢، وتأمل في أن يؤدي تصويت المجلس التنفيذي خلال دورته الماضية على زيادة الميزانية إلى تصويب هذا الوضع. ويشار من جهة أخرى إلى أن الغالبية الساحقة لتشكيلة الدورات التدريبية التي تعرضها اليونسكو بصورة عشوائية تُقدّم عبر الإنترنت، مع أنه من المعروف أن التدريب الحضوري أفضل لأنه يتيح تبادل الخبرات مع الآخرين.

ويواجه الموظفون أيضاً صعوبة في تخصيص الوقت لمتابعة هذه الدورات التدريبية نظراً إلى عبء العمل الملحق على عاتقهم. لذا توصي نقابة موظفي اليونسكو بإنشاء حساب للتدريب الشخصي بمنح الموظفين رصيماً من الوقت والميزانية. وسيكون هذا الأمر مفيداً للموظفين وللمنظمة.

وختاماً، تأسف نقابة موظفي اليونسكو لكون المبادرات القليلة التي اتخذت لتنمية مهارات الموظفين وقدراتهم فيما يتعلق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة قد استهدفت كبار المسؤولين بصورة أساسية، بينما يحتاج الموظفون من الفئة المهنية والخدمات العامة الذين يضطلعون بتنفيذ البرامج إلى هذه المهارات والقدرات أيضاً.

تصنيف الوظائف

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها الشديد لقرار المديرية العامة إلغاء المادة ١٠٢-٢ من نظام ولائحة الموظفين المعنونة "توافق الوظائف مع معايير التصنيف"، التي تتيح لجميع الموظفين المبادرة إلى طلب إعادة تصنيف وظائفهم في حال وفائهم بالشروط المطلوبة لذلك. واتخذ هذا القرار في ضوء القرار الذي اتخذته نائب المديرية العامة في شهر آب/أغسطس ٢٠١٨ بتجميد إعادة تصنيف الوظائف. ومع أن هذا القرار ألغي في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، فإن طلبات إعادة التصنيف ظلّت عالقةً شهوراً عديدة في مكتب المديرية العامة، وهو ما أفضى إلى تجميد هذه الطلبات بحكم الواقع إن لم يكن بحكم القانون.

وقد اتخذ قرار إلغاء المادة ١٠٢-٢ من نظام ولائحة الموظفين خلافاً لرأي نقابة الموظفين ورابطتهم، والمجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، والدول الأعضاء. ولا تمثل السياسة الجديدة لتصنيف الوظائف تقدماً لليونسكو وموظفيها، لأن الحق في المطالبة بالمساواة في الأجور مقابل العمل المتساوي أصبح الآن مقيداً للغاية ويقتصر على فترة محددة، إذ ينص البند ١٠ من التعميم AC/HR/74 على ما يلي: "تُقدّم الطلبات لإعادة تصنيف وظيفة مشغولة وفقاً للشروط التالية: (أ) مرة واحدة في كل فترة عامين بعد الموافقة على البرنامج والميزانية (م/٥)، خلال الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ نيسان/أبريل من السنة الأولى من فترة العامين، في إطار ملاك الموظفين المقترح للوظائف الثابتة في القطاع/المكتب/المكتب الميداني؛ (ب) خلال الفترة الممتدة من ١ شباط/فبراير إلى ٣٠ نيسان/أبريل من كل عام، بعد تحديد أهداف الأداء وإجراء المقابلة بشأن المسار الوظيفي، عندما يرى المشرف أن طبيعة المهام والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة قد تغيرت وباتت تسوغ تغيير تصنيف الوظيفة". وقد كانت إمكانية طلب إعادة تصنيف الوظيفة، في منظمة ينعدم فيها التقدم الوظيفي، آخر وسيلة متاحة للزملاء للتقدم، لكنهم سلبوا هذا الحق أيضاً.

إدارة الأداء

لا تشاطر نقابة موظفي اليونسكو الإدارة التوقع بأن الدورة الجديدة لتقييم الأداء، القائمة على أساس سنوي، ستمتدح تعزيز الثقة بين المشرفين والموظفين، ولا تؤمن النقابة بأن من شأن تغيير الدورة بحد ذاته أن يحدث تغييراً مهماً في نظام تقييم الأداء من حيث الجوهر.

فضلاً عن ذلك، تدعو نقابة موظفي اليونسكو إلى وضع عملية تقييم منهجية يقوم من خلالها الموظفون بتقييم المشرفين عليهم وإلى اتخاذ تدابير لمكافحة عمليات الانتقام في هذا الصدد.

وختاماً، ستتابع نقابة موظفي اليونسكو بعناية كبيرة المستجدات بشأن التعديل المزمع إجراؤه لعملية نقض نتيجة إدارة الأداء، الذي يجب ألا يكون وسيلة جديدة لسلب حق الزملاء في الطعن.

التوزيع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن استيائها أيضاً من انخفاض تمثيل البلدان الأعضاء في الأمانة، إذ انخفضت نسبة البلدان الممثلة من ٨١٪ في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ إلى ٧٨٪ في شهر حزيران/يونيو ٢٠١٩. وتعرب النقابة عن استيائها أيضاً من زيادة تمثيل المجموعة الأولى الممثلة فوق النصاب أصلاً.

أما على صعيد التكافؤ بين الجنسين، فما زال من الضروري بذل الكثير من الجهود في هذا الصدد واتخاذ تدابير ملموسة وحافزة لزيادة تعيين النساء في مناصب المسؤولية (الفئة م-٥ فما فوقها) حيث لا يزلن ممثلات دون النصاب.

تعديل النظام الأساسي لمجلس الاستئناف

عارضت نقابة موظفي اليونسكو التعديلات التالية التي اقترحتها إدارة الموارد البشرية:

- خفض عدد أعضاء مجلس الاستئناف من خمسة إلى ثلاثة أعضاء؛

- المحافظة على عبارة "في أقرب وقت ممكن" فيما يتعلق برد المدير العام.

ولذلك أحاطت نقابة موظفي اليونسكو علماً مع الارتياح باعتماد المؤتمر العام النظام الأساسي المعدل لمجلس الاستئناف، بمراعاة الجزء الأكبر من ملاحظاتها، ولا سيما الحفاظ على تكوين عضوية المجلس من خمسة أعضاء والالتزام بعقد جلسة لمجلس الاستئناف في غضون ستة أشهر من تلقي رد الإدارة. بيد أن النقابة تعرب عن أسفها لعدم نشر التعميم الذي يضيف الطابع الرسمي على هذه القرارات حتى الآن.

رفاه الموظفين

تدعم نقابة موظفي اليونسكو مشروع إدارة الموارد البشرية لوضع تدابير لتمكين الموظفين من العمل في بيئة صحية ومؤاتية لرفائهم. وتعرب النقابة عن رغبتها في وضع ساعات عمل مرنة وتعميم إمكانية العمل عن بعد بشروط أكثر مرونة، إذ تبيّن أن العمل عن بعد مفيد للموظفين وللمنظمة على حد سواء.

الحق في طلب إجازة مرضية والانتفاع بها من خلال نظام "توليب"

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن استيائها من قرار إدارة الموارد البشرية، المتخذ بموجب التعميم الإعلامي IC/HR/139 من غير التشاور مع نقابة الموظفين ورابطتهم، ولا مع المجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، تحديد الحد الأقصى للإجازات المرضية التي يمكن طلبها عبر نظام "توليب" على أساس يومي، وليس على أساس سنوي كما كان الحال بين عامي ٢٠٠١ و٢٠١٧.

ولا يمثل تعديل هذه القاعدة انتهاكاً لحقوق الموظفين فحسب، بل إن مضمونه يسفر عن فقدان بعض الزملاء، الذين يعانون من الضعف أصلاً بفعل المرض الممتد فترة طويلة، لحقهم في أيام الإجازة المرضية المستندة إلى شهادة طبية، وهو ما قد يحول دون تمكنهم من إجراء الفحوص اللازمة لمراقبة تطور مرضهم. وهذا لا يجوز.

لذا تدعو نقابة موظفي اليونسكو إلى إلغاء التعميم IC/HR/139.