

39 C

المؤتمر العام

الدورة التاسعة والثلاثون، باريس ٢٠١٧



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

39 C/33 Add.
٣٣٩/م٣٣ ضمیمة
٢٠١٧/١٠/٣٠
الأصل: إنجليزية/فرنسي

البند ١٠-١ من جدول الأعمال المؤقت

نظام ولائحة الموظفين

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.



القسم ١: التعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين

اقترح إدخال تعديل على المادة ٩-٥ من نظام الموظفين بشأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

تحيط نقابة موظفي اليونسكو (النقابة) علماً باقتراح رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠ لا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ كما نص على ذلك القرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة (A/RES/70/244).

وتعرب النقابة عن شواغلها البالغة إزاء عزم المنظمة على عدم تنفيذ أحد قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة. وتود أن تذكر المندوبين الموقرين بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد ناقشت مسألة رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة مناقشة مستفيضة ومعقدة مع إيلاء المراعاة الواجبة لمسائل هياكل ملاك الموظفين وإعادة تصميم الوظائف وتجديد المهارات، وكلها مسائل مشتركة بين جميع هيئات الأمم المتحدة. وراعت اللجنة أيضاً مسألة أن سن التقاعد في معظم البلدان هي ٦٥ سنة أو أكثر، وأن استدامة الصندوق المشترك لمعاشات موظفي الأمم المتحدة تعتمد اعتماداً كبيراً على استمرارية الاشتراكات التي يدفعها الموظفون العاملون والجهات التي توظفهم. ولا شك في أن التمييز في المعاملة بين موظفي اليونسكو وغيرهم من الموظفين في منظومة الأمم المتحدة يتنافى ومبدأ الإنصاف الذي يعين على أساسه الموظفون في النظام الموحد. ويظل النظام الموحد الضمان الوحيد لعدم التمييز بين موظفي مختلف هيئات الأمم المتحدة وحقاً أساسياً يتمتع به كل موظف. ومن ثم، فإن نهج اليونسكو "الانتقائي" يتعارض مع هذا الحق المكتسب للموظفين. لذا حثت اللجنة مراراً الهيئات الرئاسية للوكالات المتخصصة على الوفاء بالتزاماتها تجاه النظام الموحد المتسق.

وتأسف النقابة لأن الوثيقة المقدمّة غامضة جداً فيما يخص العواقب على التوظيف (انظر الفقرة ٩ وما يليها)، إذ لا تتضمن معلومات وافية عن ١١٢ وظيفة مقرر إخلاؤها من حيث درجتها ومقار عملها والتاريخ المزمع لتقاعد المعنيين بها. وفضلاً عن ذلك، "تفترض" المديرية العامة أن غالبية الموظفين سيختارون عدم التقاعد. ولم تقم إدارة الموارد البشرية ولا رؤساء الموظفين المعنيين بالاتصال بأي منهم لسبر آرائه. ومن ثم، فإن الفرضية المعتمدة مضللة.

ولا تستوي حجة المنظمة القائلة بضرورة ضمان المرونة اللازمة في حال اضطرارها إلى تخفيض عدد الموظفين بسبب المضاعب المالية التي تواجهها. وتذكر النقابة فضلاً عن ذلك بأنه يمكن تحقيق تلك المرونة بزيادة الحراك الداخلي التي ما انفكت النقابة تطالب بها.

أما حجة المنظمة القائلة بضرورة تجديد الموظفين، فتعارض مع حجة التقدم المهني للموظفين الشباب. وقد نددت النقابة في عدة مناسبات بسوء استخدام التوظيف الخارجي من دون إضافة قيمة حقيقية إلى القوة العاملة القائمة. ولم توضح الوثيقة المهارات المحددة التي يتعين تجديدها ولا مزايا تجديد شباب ملاك الموظفين.

وعلى فرض أن المنظمة ستحقق وفورات، فلم يوضح الاقتراح سبل إنفاق المنظمة لتلك الوفورات. ولذلك، تطلب النقابة تخصيص الوفورات المحتملة لتدريب الموظفين وإعادة تصنيف الوظائف المتأخرة التي تغيرت مسؤوليات شاغليها تغييراً جوهرياً.

وختاماً، ترى النقابة أنه ينبغي اعتبار تقاعد الموظفين ذوي الخبرة خطراً لا فرصة ما لم تضع المنظمة نظاماً سليماً لتخطيط تعاقب الموظفين من أجل صون المعارف والذاكرة المؤسسية التي لا يمكن الاستغناء عنها. وخير شاهد على التخطيط السيء لتعاقب الموظفين هو اضطرار الموظفين التالي ذكرهم للعمل بعد سن التقاعد في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ بحسب إدارة الموارد البشرية: ٤ موظفين برتبة م م م ع وموظفان برتبة مدير-٢ و ٤ برتبة م-٥ وموظفان برتبة م-٣ وواحد برتبة خ ع-٧. فضلاً عن ذلك، يُتوقع أن يُستعان في نهاية المطاف بعدد كبير من المتقاعدين لخدمة المنظمة بموجب ترتيب تعاقدي آخر كعقد خدمات أو عقد خبير استشاري.

القسم ٢: التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين

القاعدة ١٠٤-٢ مكرر: الإعلان عن الوظائف الشاغرة والأهلية للتقدم لشغل الوظائف المعلن عنها داخلياً: أُلغيت هذه القاعدة وحُذفت من لائحة الموظفين.

وشددت النقابة مراراً على أن إعلان الوظائف خارجياً كان "على سبيل التجربة". ولذا تطلب النقابة مجدداً إجراء تقييم لهذا النوع من الإعلان بعدما جرى العمل به خلال مدة تزيد على سنة.

وتعرب النقابة عن قلقها من العدد المتزايد لتعيين المترشحين الخارجيين مع أننا نعرف حق المعرفة أن الكفاءات المطلوبة موجودة داخلياً. ويرجع ذلك غالباً إلى رغبة بعض الرؤساء في تعيين شخص يفضلونه أو التخلص من زميل لم ينل رضاهم لأسباب مهنية أو شخصية.

ولذلك، تطلب النقابة مجدداً بحضور ممثل لإدارة الموارد البشرية في جميع مراحل التوظيف، بدءاً بانتقاء المرشحين وانتهاءً بالتعيين.

الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة المهنية وما فوقها في النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة

أعربت النقابة تكراراً عن قلقها من تعديل مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة المهنية وما فوقها، إذ تخشى أن يؤدي ذلك إلى انخفاضات كبيرة في دخل الموظفين، ولا سيما لدى الموظفين الأضعف حالاً (مثل الأمهات اللواتي يربين أطفالهن وحدهن).

ويجب أن تظل الأمم المتحدة عموماً واليونسكو خصوصاً جهة توظيف جذابة. وستراقب النقابة عن كثب عواقب تعديل مجموعة عناصر الأجر، وتدعو كل الموظفين المعنيين إلى التواصل معها إذا رأوا أن تراكم تلك الإجراءات سيؤدي إلى انخفاض كبير قد يبرر رفض العمل في اليونسكو.