



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

40 C/48 Add.2

٢٠٤٨/م/٤٨ ضمیمة ٢

٢٠١٩/١١/١٢

الأصل: فرنسي

البند ١٢-١ من جدول الأعمال

نظام ولائحة الموظفين

ضميمة ٢

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

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.

اقتراح إدخال تعديل على المادة ٤-٢ من نظام الموظفين (التعيين والترقية والنقل)

"تقترح المديرية العامة تنفيذ سياسة جديدة لتصنيف الوظائف، بمراجعة توصيات مراجع الحسابات الخارجي والممارسات المعمول بها في الأمم المتحدة."

ومن ثم، فإن المؤتمر العام مدعو إلى تعديل المادة ٤-٢ من نظام الموظفين على النحو التالي:

"المادة ٤-٢ (ترد التعديلات بالخط المائل السميك)

باستثناء حالات التعيين الناجمة عن إعادة تصنيف الوظائف عملاً بتوصية المدير العام، يتولى المدير العام تعيين الموظفين استناداً إلى المفاضلة لضمان تعيين أشخاص يتمتعون بأعلى صفات المقدرة والكفاءة والنزاهة."



ومع ذلك، لم تحدد الوثيقة إطلاقاً طريقة تطبيق السياسة الجديدة لتصنيف الوظائف في أحكام لائحة الموظفين ودليل الموارد البشرية.

وفضلاً عن ذلك، لم تذكر الوثيقة بتاتاً قرار المديرية العامة حذف القاعدة ١٠٢-٢ من لائحة الموظفين علماً بأن ذلك القرار اتخذ على عكس مشورة نقابة الموظفين ورابطتهم والمجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين (ACPP) وبأنه يشكل تعديلاً كبيراً على حقوق الموظفين.

فكيف يمكن للدول الأعضاء أن تتخذ قراراً مستتيراً دون الحصول على كل المعلومات الوجيهة؟ ومن الجدير بالذكر أن الوثيقة ٤٨/م٤٠ تشير إلى اقتراح حذف القاعدة ١١٠-٢ المتعلقة باللجنة التأديبية المشتركة (المادة ١٠-١ من نظام الموظفين). فلما لم يُطبّق المبدأ نفسه على مسألة حذف القاعدة ١٠٢-٢ (المادة ٤-٢ من نظام الموظفين) حتى تحصل الدول الأعضاء على نظرة شاملة ووافية للتعديلات المقترحة؟

اقتراح إدخال تعديلات على المواد ٩-١-١ و ١٠-١ و ١٠-٢ من نظام الموظفين (الإجراءات التأديبية)

بررت الإدارة قرار إلغاء اللجنة التأديبية المشتركة بانعدام التوافق بين الرأي المهني الذي أبداه مساعد المديرية العامة للإدارة والتنظيم بناء على توصية مدير مكتب إدارة الموارد البشرية، من جهة، ورأي اللجنة التأديبية المشتركة التي تتألف من موظفين، من جهة أخرى، بشأن اقتراح إلغاء هذه اللجنة.

وتنص القاعدة ١١٠-٢ على أنه "لا يجوز فرض أي إجراء تأديبي [...] على أي موظف إلى أن يحيل المدير العام حالة ذلك الموظف إلى لجنة تأديبية مشتركة وينظر في الرأي الصادر عن تلك اللجنة."

ولذلك، يحمي وجود اللجنة التأديبية المشتركة الموظفين من الاتهامات التعسفية التي لا تقوم على أي أساس من الصحة. ويعني إلغاؤها أن تصبح الإدارة الخصم والحكم فيسهّل ذلك عمليات الفصل.

ومن ثم، ترى نقابة موظفي اليونسكو أن الإبقاء على اللجنة التأديبية المشتركة ضرورة حتمية لاستكمال الرأي المهني الذي يوجهه مساعد المدير العام للإدارة والتنظيم ولضمان تمكّن المدير العام من اتخاذ قرارات مستنيرة.

اقتراح إدخال تعديل على المادة ١١-١ من نظام الموظفين وعلى النظام الأساسي لمجلس الاستئناف

العضوية

لم تقدم الإدارة أي مبرر سليم لاقتراحها خفض عدد أعضاء مجلس الاستئناف إلى ثلاثة أعضاء بمن فيهم الرئيس.

وترى نقابة موظفي اليونسكو أن عدد أعضاء مجلس الاستئناف - وهو خمسة أعضاء - لم يطرح مشكلة قط بل هو عامل يساهم في ضمان فعالية عمل المجلس. فالأعضاء الأربعة في المجلس، باستثناء الرئيس، ليسوا خبراء قانونيين بالضرورة. من ثم، ينطوي خفض عدد الأعضاء إلى النصف على مخاطر بالغة تهدد فعالية وجودة عمل المجلس.

ولذلك تقترح نقابة موظفي اليونسكو الحفاظ على تشكيل مجلس الاستئناف من خمسة أعضاء، أي رئيس المجلس وأربعة أعضاء، مع تعيين رئيسين مناوئين.

وفضلاً عن ذلك، تود نقابة موظفي اليونسكو الإشارة إلى أنه لا يوجد عضو واحد في مجلس الاستئناف "يمثل الإدارة" بمن فيهم الأعضاء الذين يعينهم المدير العام طبقاً للفقرة ٢(ب) من النظام الأساسي المقترح. وبذلك يمكن لكل عضو من أعضاء مجلس الاستئناف، بغض النظر عن طريقة تعيينه، أن يعبر عن رأيه بحسب ما يمليه عليه ضميره.

المهل الزمنية

إن الغرض المعلن لتعديل النظام الأساسي لمجلس الاستئناف هو تقليص المهل الإجرائية. وقد استجابت الإدارة جزئياً لذلك المطلوب: إذ باتت أمانة المجلس تُهل ٦٠ يوماً تقويمياً لإرسال تقريرها إلى المدير العام ومُهل المدير العام ٩٠ يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ تسلّم التقرير لاتخاذ قراره.

ومع ذلك، عدّلت الإدارة الفقرة ١٤ من النظام الأساسي لمجلس الاستئناف كما يلي: "يدعو أمين المجلس، في حال طلب المستأنف عقد جلسة للنظر في دعواه، إلى عقد جلسة للمجلس للنظر في الاستئناف في أقرب وقت ممكن بعد تسلّم رد الإدارة [...]". وقد يؤدي ذلك إلى إجراءات تدوم سنتين أو ثلاث سنوات. ووفقاً للنسخة الحالية من الفقرة ١٤، "يدعو أمين المجلس إلى عقد جلسة للمجلس [...] في أقرب وقت ممكن على ألا تتجاوز هذه المدة شهرين اعتباراً من تسلّم الرد [...] الذي ترسله الأمانة.

وإذ تدرك نقابة موظفي اليونسكو الصعوبات التي تواجه الإدارة في عقد جلسات مجلس الاستئناف في غضون شهرين، فإنها تحبذ تحديد ثلاث جلسات سنوية للمجلس - أي جلسة كل أربعة أشهر عوضاً عن كل ستة أشهر كما هو الحال حالياً.

وإذا كان سبب تحديد عدد الجلسات بجلستين في السنة هو عدم كفاية الموارد، فترى النقابة أنه يجب على الإدارة أن تزود أمانة مجلس الاستئناف بالموارد اللازمة لضمان السير السليم لأعمال هذه الهيئة الأساسية.

دور النقابة والرابطة

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها لأن النظام الأساسي المقترح لم يعد يميز حضور المراقب الذي توفده نقابة الموظفين وربطتهم إلا بشرط موافقة المستأنف على ذلك.

وتود أن تُعكس هذه الصياغة بحيث تنص على أن تحضر نقابة الموظفين وربطتهم جلسات مجلس الاستئناف ما لم يعترض المستأنف على ذلك.