

207 EX/5.IV.B

Add

٢٠٧ م ت / ٥ - رابعاً - باء

ضميمة

باريس، ١١/١٠/٢٠١٩

الأصل: فرنسي

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة 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

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

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



باء - تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢
(متابعة تنفيذ القرار ٢٠٥ م/ت/٥-رابعاً)

حراك الموظفين

أعربت نقابة موظفي اليونسكو للإدارة وللموظفين عن تحفظاتها العديدة على عملية الحراك الجغرافي للموظفين التي نُفذت خلال العام الحالي. وتؤكد نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجرتها نقابة موظفي اليونسكو في صفوف الموظفين عن هذه المسألة عدم رضى الزملاء المعنيين بوجه عام عن هذه العملية، خلافاً لما تدعيه الإدارة. وتمثلت نتائج هذه الدراسة فيما يلي:

- رأى الموظفون أن هذه العملية نُفذت من غير تحضير جاد وبلا تشاور حقيقي، وأعربوا عن اعتقادهم بأنها أجريت بطريقة مرتجلة وتعسفية وأنها أثارت الاضطراب لدى الموظفين وأثبّطت همهم.
- أعرب الموظفون عن اعتقادهم بأن قرارات نقل الموظفين أُخذت من غير الاستناد إلى أي معيار دقيق وواضح وشفاف، وندّدوا بعدم إنصاف الإدارة وانعدام الشفافية في اتخاذ القرارات.
- أعرب الموظفون عن أسفهم لعدم مراعاة مهارات كل موظف من الموظفين في عمليات النقل، وهو ما يتناقض مع الأهداف المعلنة لعملية التحول الاستراتيجي للمنظمة، الرامية إلى زيادة الفعالية التشغيلية لليونسكو وتعزيز حضورها في العالم، ورأوا أن نقل الموظفين لم يعد بالفائدة على المنظمة.
- قال الموظفون إنهم لا يعتقدون أن حراك الموظفين سيفيد التطور الوظيفي، الذي ينبغي لنا أن نذكر الإدارة التي يبدو أنها غفلت عن ذلك، بأنه لا يتمثل في نقل الموظف إلى وظيفة بالدرجة نفسها.
- تمنى الموظفون وقف عملية الحراك وتقييمها قبل تنفيذها مجدداً.
- ندّد بعض الزملاء بالفرقة في معاملتهم إذ تم في حالتهم خرق القواعد المتعلقة بتأجيل إعادة التعيين لأسباب صحية أو عائلية أو شخصية وصدور قرارات برفض طلباتهم رأوا أنها تعسفية. بيد أن الإدارة وافقت على إعادة النظر في بعض حالات إعادة التعيين الإشكالية.

إضافةً إلى ذلك، تأسف نقابة موظفي اليونسكو للتكلفة الباهظة لعملية الحراك هذه، التي ترتبت عليها تكاليف الانتقال والاستقرار وتكاليف طلبات التقاعد المبكر، وغيرها. أما التكلفة الناجمة عن عدم نقل المهارات فيصعب تقديرها مع أنها حقيقية.

وأخيراً، تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن قلقها إزاء التسرع في استهلال برنامج الحراك الوظيفي من غير التشاور مع نقابة الموظفين ورابطتهم. وستتابع النقابة بيقظة شديدة تنفيذ هذه العملية وستعترض على أي خلل أو انتهاك لحقوق الموظفين يتبدى لها.

وتوصي نقابة موظفي اليونسكو بتأجيل استهلال عملية الحراك الوظيفي المرتقبة في عام ٢٠٢٠ بغية التحضير لها بصورة أفضل باستخلاص العبر من نتائج التقييم بشأن عملية الحراك الجغرافي لعام ٢٠١٩ الذي تدعو النقابة إلى إجرائه. وسيكون من الصعب تطبيق الأحكام التي تنظّم عملية الحراك الوظيفي والتي وُضعت على عجلٍ. ويجوز للإدارة وفقاً لتلك الأحكام أن تفرض على مساعدي المديرية العامة نقل موظفين من القطاعات التي يتأسونها. وسيكون من المستحسن إجراء عملية الحراك الوظيفي على سبيل التجربة في الوقت المناسب في قطاع كبير، مثل قطاع التعليم، قبل تنفيذها في سائر القطاعات/المكاتب الميدانية.

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. وأُخذ هذا القرار في ضوء القرار الذي اتخذته مساعد المديرية العامة في آب/أغسطس ٢٠١٨ والقاضي بتجميد إعادة تصنيف الوظائف. ومع أن هذا القرار أُلغي في 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.

وأُخذ قرار إلغاء المادة ١٠٢-٢ من نظام ولائحة الموظفين خلافاً لرأي نقابة الموظفين ورابطتهم والمجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين. ولئن كانت نقابة موظفي اليونسكو تدرك أن طلبات إعادة التصنيف ليست مبررة في جميع الحالات، فإن إمكانية طلب إعادة تصنيف الوظائف تمثّل للموظفين في منظمة ينعدم فيها التطور الوظيفي وسيلة الترقية الأخيرة، وها هم يُحرمون من حق آخر من حقوقهم.

تقييم الأداء

تخالف نقابة موظفي اليونسكو الإدارة الرأي بأن الدورة الجديدة لتقييم الأداء، على أساس سنوي، ستتيح زيادة الثقة بين المشرفين والموظفين، ولا تؤمن بأن من شأن تغيير الدورة بحد ذاته أن يُحدث تغييراً مهماً في نظام تقييم الأداء من حيث الجوهر. وقد أُضيفت إجراءات جديدة لتقييم الموظفين خلال فترة الاختبار.

وارتفع عدد المعايير التي يستند إليها التقييم من أربعة إلى خمسة معايير، وهي:

- ١ - تجاوز الأهداف
- ٢ - استوفى التوقعات تماماً
- ٣ - استوفى التوقعات
- ٤ - استوفى التوقعات جزئياً
- ٥ - لم يستوف التوقعات.

وترى نقابة موظفي اليونسكو أن إدراج العلامة ٢ ("استوفى التوقعات تماماً") سيثير مشكلات لأن كل موظف "استوفى التوقعات" يمكنه أن يطالب بالاعتراف بأنه استوفها "تماماً".

وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها أيضاً لإلغاء لجنة التقارير المعلن عنها، التي كانت تتيح للموظفين الاحتجاج على نتائج تقييم أدائهم قبل الاحتكام إلى نظام العدالة الداخلي، المثقل أصلاً بالأعباء.

الإجراءات التأديبية

أحاطت نقابة موظفي اليونسكو علماً، بأسف شديد وبغاية الاستهجان، بإلغاء اللجنة الاستشارية الخاصة (المادة ٩-١-١ من نظام الموظفين)، التي أنشئت من أجل إسداء المشورة إلى المديرية العامة فيما يخص حالات فصل الموظفين بموجب تلك المادة.

ويثير إلغاء اللجان التأديبية المشتركة دهشة أكبر، إذ يتناقض إلغاؤها مع الممارسات المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة. وهو ما يحرم الموظفين من الضمانات.

العدالة الداخلية

تلاحظ نقابة موظفي اليونسكو أنه لم يؤخذ إلا بعدد ضئيل جداً من تعليقاتها في وضع النظام الأساسي المعدل لمجلس الاستئناف الوارد في الملحق الرابع لهذه الوثيقة. وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها على وجه الخصوص لحفض عدد أعضاء المجلس من خمسة إلى ثلاثة أعضاء، وهو ما يحد تلقائياً من عمليات تبادل وجهات النظر وفعالية المجلس.

وتستغرق الإجراءات أمام مجلس الاستئناف حالياً مدة طويلة جداً، بيد أن المهل المقترحة لتسريع الإجراءات لا تزال طويلة جداً أيضاً. فسينقضي بموجب النظام الأساسي المعدل ٤٢٠ يوماً، أي ١٤ شهراً، بين إيداع دعوى الاستئناف والإخطار بالقرار النهائي المتخذ استناداً إلى توصية مجلس الاستئناف. وتبلغ هذه المهلة ١٤ شهراً بافتراض أن المستأنف أو الإدارة لم يطلبوا تمديد هذه المهلة، إما لكي يعد المستأنف عريضة استئناف مفصلة أو لكي تعد الإدارة ردها.

وتوصي نقابة موظفي اليونسكو بتقليص المهل الزمنية بحيث لا تتجاوز مدة الإجراءات أمام مجلس الاستئناف ١٢ شهراً، تشمل التمديد. وتطلب نقابة موظفي اليونسكو أيضاً حذف عبارة "في أقرب وقت ممكن" فيما يتعلق بعقد جلسات مجلس الاستئناف منعاً لإساءة تفسيرها.

فضلاً عن ذلك، تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها لنص النظام الأساسي المعدّل على عدم مشاركة نقابة الموظفين ورابطتهم بصفة مراقب إلا بناءً على طلب المستأنف. وترجو النقابة اعتماد صياغة معاكسة بحيث تنص على حضور ممثل رابطات الموظفين جلسات مجلس الاستئناف ما عدا في حال اعتراض المستأنف على ذلك.

وتذكّر نقابة موظفي اليونسكو أخيراً بأن العضو الذي يعينه المدير العام لا "يمثل الإدارة" كما يدعى في النظام الأساسي الجديد، فهذا الدور منوط بمكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المعايير الدولية والشؤون القانونية.