

214 EX/5.III.A

Add.2

٢١٤ م ت / ٥ - ثالثاً - ألف

ضميمة ٢

باريس، ٢٠٢٢/٤/١

الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة الرابعة عشرة بعد المائتين



البند ٥ من جدول الأعمال

متابعة المقررات والقرارات التي اتخذها
المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دورتيهما السابقتين

الجزء الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة ٢

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

ألف - الاقتراحات الأولية لوضع استراتيجية جديدة لليونسكو لإدارة الموارد البشرية

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.

لقد شاركت نقابة موظفي اليونسكو بكل سرور في المشاورات الأولية المتعلقة بوضع استراتيجية جديدة لليونسكو لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧. وتتطلع النقابة إلى معرفة المزيد من التفاصيل عن التقرير الذي يجري إعداده في هذا الشأن. ويسر النقابة أن تحيط علماً بأنه يجري حالياً وضع هذه الإجراءات موضع التنفيذ، وتعرب عن دعمها التام للتركيز على المجالات الثلاثة التالية:



- الاستعداد لما يحمله المستقبل من تطورات في أساليب العمل، وبخاصة إمكانية اعتماد أساليب عمل أكثر مرونة؛
- أهمية ضمان وتعزيز رفاه الموظفين (بما في ذلك صحتهم النفسية)؛

- عدم ترك أحد خلف الركب: أهمية المساواة والتنوع في السياسات الرئيسية للموارد البشرية (التوظيف والتعلم والتقدم الوظيفي والأداء والتقدير) التي ترمي إلى جذب الموظفين والاحتفاظ بهم وتنميتهم وتحفيزهم، مع تركيز الاهتمام على المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب أو المنتمين إلى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

بيد أن نقابة موظفي اليونسكو تود أن تبرز الحاجة الماسة إلى الشفافية والتعاون بمزيد من الفعالية بين نقابة الموظفين ورابطتهم والإدارة. ويتطلب هذا الأمر وجود مبادئ توجيهية وأطر عمل واضحة. فعلى سبيل المثال، ينبغي أن تكون المبادئ المطبوعة على الورق فيما يتعلق بالعمل عن بعد وحراك الموظفين متاحةً للاطلاع عليها وأن تطبّق مباشرة في بيئة عمل اليونسكو. ويؤيد الموظفون الأخذ بنهج تقدمي ينطوي حتماً على تقديرٍ لما قدموه من مساهمات وتضحيات إيجابية، لا سيما خلال العامين الماضيين اللذين شهدا استجابة الموظفين بسرعة وفعالية للواقع الجديد الذي فرضته الجائحة في دولنا الأعضاء وفي منازلنا. وثمة أمر واحد نأمل أن يكون واضحاً، وهو أنه لا عودة إلى الوضع الذي كان سائداً فيما مضى. فقد أظهر الموظفون أن بإمكانهم فعل المزيد والقيام بذلك على نحو أفضل من خلال إطار عمل يواكب المستجدات ويتمحور حول مجالات التركيز المذكورة آنفاً.

وتود نقابة موظفي اليونسكو أن تؤكد مرة أخرى أن وجود مبادئ توجيهية وقواعد مواكبة للمستجدات تتاح في الوقت المناسب أمر أساسي لضمان الإنصاف وسلاسة الفترة الانتقالية التي يجري خلالها تنفيذ هذه التغييرات. وتظل النقابة، كما كانت على الدوام، مستعدة للمساهمة في وضع المبادئ التوجيهية الجديدة المقترحة من خلال تقديم أفكار واقتراحات بناءة. ولئن كان ضمان احترام حقوق الموظفين الحاليين أمر ضروري للغاية، فإنه لا يمنع من وجود هدف مشترك يتمثل في اعتماد تدابير قائمة على النتائج تتيح أفضل توزيع ممكن للخبرات والكفاءات داخل اليونسكو سعياً إلى تحقيق النجاح في أي مبادرة جديدة. ويمثل الموظفون ذخراً أساسياً لليونسكو ويظلون على استعداد للاضطلاع بدورهم والعمل من أجل "تهيئة ظروف مؤاتية لوضع أولويات اليونسكو موضع التطبيق بكفاءة وفعالية". ولا يمكن لنقابة موظفي اليونسكو أن تفصل بين المصالح العليا للمنظمة وأهمية رفاه الموظفين. وتود النقابة أيضاً أن ترى إجراءات فعالة تُتخذ لتوفير بيئة عمل أكثر ابتكاراً ومرونة، مع التركيز على النتائج من دون الإخلال برفاه الموظفين.

وفضلاً عن ذلك، ستواصل نقابة موظفي اليونسكو الإسهام في مراعاة النتائج التي تمخض عنها الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠٢١. ومع أن النقابة تلاحظ وجود تحسّن في العديد من المسائل، فإنها تشعر بالقلق بوجه خاص لأن اليونسكو تبدو متخلفة عن متوسط المؤشر المرجعي، إذ بيّن مؤشرها بوضوح أن هناك مجالاً كبيراً لإدخال تحسينات على ظروف العمل الملاحظة في المنظمة مقارنةً بالمنظمات المماثلة الأخرى. وتتطلع النقابة بوجه خاص إلى رؤية إجراءات تُتخذ لتحسين

ظروف عمل أصحاب العقود المحددة المدة، بما يشمل أصحاب عقود الخدمات، والتعيينات المرتبطة بمشاريع، والمتدربين، وأي نوع آخر من العقود المؤقتة.

أما فيما يخص عملية الحراك المنظم، فإن النقابة تأسف لأن عملية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢١ كانت سيئة التنفيذ مثل العملية السابقة، إذ لم تُطبّق فيها معايير واضحة ودقيقة وشفافة. ولم يُنشر، فضلاً عن ذلك، أي تعميم إداري لتحديث العملية قبل تنفيذها، مما يعرّض اليونسكو لإجراءات قانونية أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تقترن باحتمال إدانتها احتمالاً كبيراً. وكانت هذه العملية في كثير من جوانبها مسألة حراك وظيفي أكثر من كونها حراكاً جغرافياً، إذ لم ينتقل سوى الزملاء العاملين في المكاتب الميدانية من مكتب ميداني إلى مكتب ميداني آخر، أما الزملاء العاملون في المقر، فقد ظل معظمهم في المقر ولكن في وظيفة أخرى. ويتيح لهم هذا الأمر أيضاً إعادة احتساب مدة تعيينهم القياسية من الصفر، ومن ثمّ الهروب من عملية الحراك الجغرافي التالية. وستوحي النقابة من الآن فصاعداً التنبّه الشديد لتنفيذ الحراك الوظيفي الذي يهتم الزملاء أصحاب العقود المندرجة في فئة الخدمات العامة، وتأمل أن يجري ذلك بطريقة أكثر وضوحاً وشفافية وإنصافاً.