

215 EX/5.IV.A
Add.2

٢١٥ م ت / ٥ - رابعاً - ألف
ضميمة ٢

باريس، ١٠/١٠/٢٠٢٢
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة الخامسة عشرة بعد المائتين



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 ٢

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

ألف - استراتيجية إدارة الموارد البشرية

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



١ - تقرّر نقابة موظفي اليونسكو بالجهود التي تبذلها الإدارة فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة، وتقرّر أيضاً بضرورة تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية لجميع العاملين في اليونسكو، سواء في المقر أو في المكاتب الميدانية. وتدرك الإدارة أن العمل عن بُعد قد أصبح في معظم المنظمات في منظومة الأمم المتحدة وخارجها أمراً واقعاً يتيح تحديث أساليب العمل ويحترم تنوع أنماط حياة الموظفين.

٢ - وتشيد النقابة بمشاركة الإدارة في الدراسة الاستقصائية الصحية على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تحسين فهم المخاطر الحالية فيما يتعلق بالصحة والضمان الاجتماعي التي يواجهها موظفو الأمم المتحدة. ومن ثمّ، لا تزال النقابة تعرب، في أعقاب انعقاد الجمعية العامة الأخيرة **لصندوق التأمين الصحي**، عن قلقها من المناقشات الجارية بشأن التمويل الطويل الأجل للالتزامات "التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة"، وكذلك بشأن ضمان احترام السمة الأساسية للصندوق والمتمثلة في كونه نظاماً مستقلاً للتأمين الصحي يُموّل على أساس تضامني، ويقوم على مبدأ التضامن.

٣ - وتنوّه النقابة بتعديل **السياسة المتعلقة بعقود الخدمات** التي يتعيّن أن تتيح تحسين ظروف خدمة الموظفين العاملين بموجب عقود الخدمات، وتحسين رفايتهم. وتأسف الوحدة في الوقت ذاته لاستمرار التقليل الجاري فعلاً لعدد الموظفين الدائمين في اليونسكو خلال السنوات الأخيرة والاستعاضة عنهم باستشاريين يعملون بعقود قصيرة الأجل أو بسائر أنواع العقود المؤقتة. وتؤثر هذه الأمور في أعداد الموظفين الذين يضطّعون بتنفيذ مهمة اليونسكو وبرامجها، وكذلك في معنوياتهم وإقبالهم على العمل.

٤ - وتنوّه النقابة عموماً بتحسين عمليات تبادل الآراء مع الإدارة ومكتب إدارة الموارد البشرية. بيد أن النقابة تأسف لاقتصار مشاركة رابطة الموظفين ونقابتهم على طلب إبداء الملاحظات، ولا تزوّدان في معظم الأحيان بأي تعليقات لاحقة ولا بأي معلومات لمتابعة الأمور. وترى النقابة أن المشاورات تتطلب إجراء عمليات مستمرة لتبادل الآراء، وهي شرط مسبق لإجراء حوار بناء بين الإدارة والموظفين.

٥ - وتؤكد النقابة مجدداً أن **عملية الحراك الجغرافي** التي انتهت في عام ٢٠٢٢ قد تحسنت مقارنةً بعملية الحراك الجغرافي لعام ٢٠٢١. بيد أن نتائج هذه العملية كانت محدودة، إذ لم يتمكن العديد من الزملاء الذين تجاوزوا المدة الاعتيادية لشغل الوظائف من الانتقال إلى موقع جديد. ولم تتح هذه العملية سوى فرص محدودة للموظفين الذين يرغبون في الانتقال على أساس طوعي. ونواصل الإعراب عن قلقنا بشأن فعالية سياسة الحراك التي تمخضت عن نتائج محدودة جداً، وندعو إلى زيادة مراعاة رأس المال البشري لمنظمتنا على المستويين البرنامجي والاستراتيجي.

٦ - وإذ يساور النقابة القلق بشأن انشغال مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارة انشغالاً كبيراً بعملية الحراك لعدة أشهر مما يترك العديد من الزملاء في حالة التباس بشأن مستقبلهم، فإنها تطلب إجراء تقييم لعملية الحراك للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢ قبل استهلال عملية الحراك التالية. ونطلب أيضاً توفير المزيد من البيانات المفصّلة (من دون الكشف عن هوية الأشخاص المعنيين) من أجل تقييم نتائج عملية الحراك تقييماً أفضل. وختاماً، من الضروري تعزيز خطة الحراك الطوعي لتوفير المزيد من الفرص الوظيفية للأشخاص الذين يرغبون في الانتقال.

٧ - وستواصل النقابة توخي اليقظة فيما يخص تنفيذ **الحراك الوظيفي** الذي يخص الزملاء في فئة الخدمات العامة.

٨ - وترحب النقابة بتحسين **برنامج التدريب الداخلي** لليونسكو، بيد أنها تؤكد مجدداً ضرورة تطبيق التدريب الداخلي المدفوع الأجر باعتباره الطريقة الوحيدة الفعالة لضمان تكافؤ الفرص للجميع. وفضلاً عن ذلك، لعل من الضروري التمييز بين المقر والمكاتب الميدانية، نظراً إلى اختلاف الظروف في باريس مقارنةً بسائر الأماكن من حيث المؤهلات المطلوبة أو المعايير أو التوازن الجغرافي.

٩ - وتلاحظ النقابة أن تبسيط عمليات الموارد البشرية الرئيسية لا يسفر بالضرورة عن تحسين النتائج. فبعد انخفاض عدد الأحكام الصادرة بحق المنظمة خلال فترة العامين لتفشي جائحة كوفيد-١٩، هنالك اتجاه تصاعدي فيما يخص عدد الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بحق المنظمة فوصلت هذه الأحكام إلى المستوى نفسه الذي كانت عليه في السنوات السابقة، مما يلزم المنظمة بدفع تكاليف تُقدَّر بزهاء نصف مليون سنوياً. وتؤكد النقابة مجدداً أن حلّ اللجنة التأديبية المشتركة ولجنة التقارير قد حرم الموظفين من مستوى الحماية الذي كانوا يتمتعون به ضد الاتهامات التعسفية التي لا أساس لها من الصحة. وفضلاً عن ذلك، قد لا يضمن نظام العدالة الداخلي الإنصاف في معاملة الموظفين، فمع أن النظام الأساسي لمجلس الاستئناف ينص مثلاً على أنه لا يجوز للإدارة ولا للمستأنف الاستعانة بخدمات التمثيل القانوني الخارجية في جلسة النظر في طلب الاستئناف، فإن الإدارة يمثلها أكثر من موظف قانوني داخلي في هذه الجلسات بصورة منتظمة. وإذا كان يُتوخى من ذلك الأمر، وفقاً للتقرير الوارد في الوثيقة ٢١٥ م/ت-٥-رابعاً-إعلام، حماية المنظمة من الشكاوى المقدمة بحقها إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، فإن النقابة تعرب عن قلقها بشأن القضايا الأربع والسبعين التي ما زالت (في تموز/يوليو ٢٠٢٢) معروضة على مجلس الاستئناف للنظر فيها.

استراتيجية إدارة الموارد البشرية

١٠ - حددت استراتيجية اليونسكو لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ هدفاً يتمثل في ضمان تمتع اليونسكو بالقدرة اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة فعلاً.

١١ - بيد أن نقابة موظفي اليونسكو، بعد مشاركتها في المشاورات الأولية المتعلقة بإعداد الاستراتيجية الجديدة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧، تواصل الإعراب عن شواغلها، ولا سيّما فيما يخص التقدم الوظيفي وإيجاد "النظم المثلى" لضمان زيادة كفاءة العمليات.

١٢ - ويبدو، فيما يتعلق بالتقدم الوظيفي، أن الاستراتيجية المقدمّة تقتصر أساساً على توفير وحدات تدريبية عبر الإنترنت، أو إقامة جلسات تعريفية أو توجيهية، أو دورات تعليم اللغات. ويشير مفهوم التقدم الوظيفي في الاستراتيجية إلى أنه يساعد الموظفين على "تحديد واغتنام الفرص المتعلقة مثلاً بالحراك والوظائف القصيرة الأجل أو المؤقتة"، أي أن التقدم الوظيفي ليس من شأن المنظمة، بل هو أمر تقع مسؤوليته على عاتق كل فرد. وترى النقابة، في ضوء مستوى التخصص العالي لموظفي المنظمة وحرصاً على تلبية الاحتياجات البرنامجية، أن وضع خطة حقيقية للتقدم الوظيفي تمكن المنظمة من مواصلة

الاضطلاع بدورها القيادي في مجالات اختصاصها يُعدّ أمراً لا غنى عنه لاستبقاء المواهب. ولا شك في أن عملية جرد مهارات الموظفين، التي طال انتظارها، تمثل خطوة مهمة في سبيل تحقيق هذه الغاية.

١٣- وتستخدم الوثيقة ٢١٥ م ت/٥-رابعاً-ألف عموماً بعض المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية التي يمكن ملاحظة تحسن كبير بشأنها (ومنها مثلاً النسبة المئوية لعمليات تعيين أشخاص من البلدان الممثلة دون النصاب، أو متوسط عدد الأيام لإجراءات التوظيف). وترحب النقابة بالتحسينات التي طرأت على هذه المؤشرات منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢.

١٤- وتدعو نقابة موظفي اليونسكو مكتب إدارة الموارد البشرية إلى إجراء استعراض تحليلي للموارد البشرية للمنظمة وتقديم نتائجه. وستكون هذه المؤشرات مفيدة للموظفين والدول الأعضاء، وستوفر معلومات مهمة عن مدى "حيوية" الوظائف المهنية فعلاً في المنظمة. ولئن كان يمكن الاطلاع على بعض البيانات الخاصة بهذا الموضوع في وثيقة "البيانات الرئيسية عن موظفي اليونسكو" (كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢)، فإن إجراء تحليل أكثر تعمقاً يُعدّ أمراً مفيداً، ولا سيّما في إطار الاستراتيجية الجديدة وغرضها المتمثل في "اجتذاب الأشخاص ذوي المواهب [واستبقائهم]".

الميزانية المخصصة لإدارة الموارد البشرية

١٥- تعرب نقابة موظفي اليونسكو، في ضوء الأوضاع العالمية وتصاعد معدلات التضخم، عن شواغل الموظفين فيما يخص العجز المتوقع في الميزانية وعواقب ذلك على الاستراتيجية والسياسات المتعلقة بالتوظيف. ولئن كانت الاستراتيجية تقرّ بوضوح بضرورة وجود قوى عاملة متخصصة ومتنوعة حتى تتمكن المنظمة من الاضطلاع بالمهمة المسندة إليها، تؤيد النقابة بشدة تقدير الموظفين الأساسيين لليونسكو والاحتفاظ بهم، وهم لا يمثلون فعلاً سوى ٥٠٪ من القوى العاملة في المنظمة، بل قد يمثلون أقل من ذلك.

١٦- وتعرب نقابة موظفي اليونسكو أيضاً عن بالغ قلقها بشأن الوضع في معهد اليونسكو للإحصاء، الموجود في مونتريال، إذ تم تقليص عدد موظفيه إجمالاً من أكثر من ١٢٥ موظفاً في عام ٢٠١٧ إلى أقل من ٤٠ موظفاً اليوم، بسبب وجود فروق، حقيقية أو مفترضة، بين المهارات الموجودة والمهارات المطلوبة. ويجب إيجاد حلّ للوضع في هذا المعهد.