



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第二〇四届会议

204 EX/21 Part VI Add.

巴黎，2018年4月4日
原件：英文

临时议程项目 21

外聘审计员新完成的审计

关于教科文组织人力资源管理内部流程审计报告的综述

增补件

教科文组织工会（STU）的意见

根据《教科文组织人力资源手册》第 9.2.E.7 条，教科文组织工会（STU）就总干事的报告提出意见。

教科文组织工会欢迎这份报告以及外聘审计员提出的大部分结论和建议。审计结果只是证实了教科文组织工会多年来一直谴责的人力资源管理程序的严重缺陷。

绩效考评

教科文组织工会同意外聘审计员对 MyTalent 系统的意见：这个系统对用户不友好，改进空间很大。工作人员业务繁忙，没有足够的时间在如此不友好的在线工具上完成自我考评。MyTalent 应该是一个便利管理人员和工作人员进行考评、提出反馈的实用工具。还应当指出，绩效考评数量下降的另一个原因是管理人员未提交个人目标计划。

审计显示考评结果为不满意的比例很低（第9项），并提出属于这一类别的工作人员本应人数更多的假定，但审计并没有提供这一假定的依据。这种假定会打击工作人员的积极性，



Job: 201800783

因为它在**质疑工作人员的专业精神和取得的成绩**，因此如果没有证据支持，就应当避免这种假定。

教科文组织工会欢迎外聘审计员关于绩效审计的建议。然而，绩效管理流程要做到客观可信，需要配以适当的培训，培训内容是如何根据能力框架中提出的管理能力设定目标和管理绩效。“360度”考评是目前联合国普遍采用的一种方法，教科文组织也应当采用该方法，以增强透明和问责。

经重新部署后，学习与发展股的工作人员数量从9名定期合同工作人员减至3人，只有1名G级工作人员负责绩效管理。在项目21第VI部分的附件II中，落实建议的初步计划显示，要落实全部11项建议，需要一名P级工作人员全职负责绩效管理，还需一名临时工作人员开发关于绩效的电子学习模块。教科文组织工会大力支持这一建议。

教科文组织工会主张：

- 将有效绩效管理和职业发展与机遇衔接起来；
- “360度”客观透明的绩效考评；
- 为管理人员和人力资源干事提供培训；

征聘

报告证实，2015年中止的**内部征聘程序**从来不是征聘延迟的原因，**该程序因错误的原**
因受到不公正的压制。

教科文组织工会认为，基于外聘审计员的结论，**应当重启内部征聘程序**。建议15、19和20也指出了正确的方向，我们鼓励行政管理部门尽快落实这些建议。

教科文组织工会支持改进征聘流程，使其更加高效地吸引最优秀的人才，减少填补空缺岗位的等待时间。但是，在寻求提高效率的同时，还要确保流程的公平和公正，遵守现有规定，并需要为内部工作人员提供职业晋升的机会。教科文组织工会再次要求**对当初不过是试行的外部征聘程序进行评估。**

必须指出的是，各部门与人力资源管理局的人力资源规划在当前的征聘政策中完全缺失，只有人力资源管理局参与预选阶段。教科文组织工会认为，**人力资源管理局应当参与征聘流程的所有环节，从预选到任命**。教科文组织工会意识到人力资源管理局人手不足，**但这是人力资源管理局必须履行的核心职责之一**。工作人员协会应当与从前一样，作为观察员参与征聘程序，确保对征聘流程实施关键性监督。**在当前的程序中，工作人员协会完全被排除在征聘流程以外**。

例如，教科文组织工会希望在总部外任命方面采用协调一致的方式，特别是主任职位。关于总部外办事处主任的背景与总部外相关职位的实际需求不符的投诉甚多。总部外办事处主任的情况较为复杂，鉴于他们受到的关注度更高，责任也更重大，因此他们的征聘和任用也需遵守更加严格的程序。他们的绩效对本组织的可信度有着直接的影响。

教科文组织工会认为，需要与**工作人员协会**磋商，**对目前的政策进行评估和调整**，以便落实外聘审计员的建议。

职位重新定级

教科文组织工会对建议 21 和 22 持谨慎态度。过去几年大量的重新定级要求，以及本组织在国际劳工组织行政法庭上诉法庭中败诉的案例（仅 2017 年，教科文组织就因为拒绝重新定级 3 次被国际劳工组织行政法庭裁定违规）都反映出有必要在整个组织内部按照**实际**的责任和结构变化调整职位说明。不能为工作人员提供主动要求审查职位级别的渠道肯定是一种后退。应当与工作人员协会一起谨慎研究竞争性职位重新定级的模式，确保工作人员的既得权利得到尊重。

第 27 段称 2014 年 1 月至 2018 年 1 月，所有在职职位重新定级都是提升。**这与事实不符**。例如，在教科文组织统计研究所，三个在职职位被降级（一个 P4 职位降为 P3，一个 P3 职位降为 P2，一个 P2 职位降为 G7）。不是所有受影响的工作人员都得到了通知，有的工作人员在新的组织结构图公布后才得知有了变化。与此同时，有一位工作人员的级别在没有正式通报其他工作人员的情况下获得提升。

实际上，自从实施“改革”以来，由于重新部署和由此造成的人员减少，大部分工作人员都担负起了新的责任，而他们的职位说明（JD）反映的还是十年前的情况。只有少数工

作人员收到了经修订的职位说明。这种情况对审计报告中提到的工作人员考评也造成了直接影响，因为主管常常使用过时的职位说明来制定工作人员现在的目标。

内部征聘程序被取消，本组织又缺乏真正/切实的人力资源战略，**职位重新定级是本组织重新审查职位的责任水平、对其进行调整以反映现实的唯一手段。因此，应当把职位重新定级视作工作人员的既得权利。**

凡属不平等不公正对待工作人员之事，教科文组织工会均拒绝接受，工作人员有权同责同酬。