



联合国教育、
科学及文化组织

执行局
第二一二届会议

212 EX/5.IV.A Add.

巴黎，2021年10月7日

原件：英文

临时议程项目 5

执行局和大会往届会议通过的决定和决议的落实情况

第 IV 部分

人力资源问题

增补件

教科文组织工会（STU）的意见

概 要

A. 《2017–2022 年人力资源管理战略》的实施

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

- 教科文组织工会高兴地了解到，在 2020–2021 年期间所有**外部招聘**中，约有一半的职位最终**任用内部工作人员**。
- 同时，我们注意到，根据内部监督办公室对教科文组织招聘流程的审计（第 212 EX/35 号文件），职位平均空缺时间为 **370 天**（国际专业人员职位为 **351 天**），29% 的职位空缺时间为 1 到 2 年，12% 的职位空缺时间超过 2 年！
- 根据内部监督办公室该项审计，导致出现这种超长延迟情况的一个原因是“申请量特别大”。教科文组织工会认为，为提高招聘工作效率，有必要恢复以前的做法，再度



Job: 202103269

实施分两步走的招聘程序，即，先面向内部候选人组织第一轮招聘，然后在内部人才不能满足职位要求的情况下，再面向外部候选人组织第二轮招聘。

- 关于流动问题，教科文组织工会谨指出，2019 年**新流动政策**的实施未能满足会员国和工作人员的需求。因此，该政策第二个周期的实施工作正受到密切关注。待提交大会的关于修正《工作人员条例》第 4.4 条的提案符合内部监督办公室所提建议，即改进现行流动政策，提高总部外职位的吸引力，以及为工作人员提供职业发展机会。
- 在为新一轮流动做准备方面，教科文组织工会提请管理层注意，目前本组织为配合工作人员调动而签约的搬家公司服务质量不高。这一情况应尽快予以纠正，以便明年搬家的同事能够获得与国际组织应有的质量标准相符的搬家服务，而无需自行负担搬家费用。
- 教科文组织工会谨此重申《教科文组织人力资源手册》第 5.3 章关于**招聘岗位候选人评估**的第 57(c)条规定，即自 2021 年 1 月 1 日起，“就晋升至 P-4 及以上级别职位这种情况而言，在地域流动岗位任职的工作人员**须至少完成一次地域任职任务**，且任职时间至少须达到适用的在职时间规定”。所作规定应以公平和透明的方式适用于所有工作人员。如果任意适用这一规定，则会向工作人员传递出错误信号，无助于在本组织营造流动文化。
- 关于**工作人员福利**框架，教科文组织工会注意到，福祉正日益取代福利，成为社会和公共政策的核心政治目标。在学术性的社会政策中，一些学者提出，关注福祉，可使我们考虑到“全面的人性”，而福利则侧重于经济效用。教科文组织工会谨提请注意工作人员对最近教科文组织全球工作人员调查的回复。只有 50%的工作人员认为本组织关心他们的福祉，只有 44%的人认为教科文组织帮助工作人员实现了工作与生活的平衡，只有 37%的人认为他们在工作中可以获得支持，帮助他们应对压力和紧张情绪。该调查未适当涉及与工作人员福利和福祉直接相关的几个问题，例如：性别平等、心理健康、有利环境。

事实上，对于男女员工及其家庭和社区来说，考虑到性别差异的健康工作场所举措可推动增进健康和福祉，而且还可以通过让员工公平、切实地参与鼓励沟通和行动并促进支持的计划，实现增权赋能。对于雇主来说，此种举措可以通过降低员工流失率和缺勤率、提高生产力和士气以及降低员工补偿费用等形式来改善底线。

此外，相较于基准而言，教科文组织工作人员所作回复往往不如9个基准组织的工作人员那么积极正向。由此可见，管理层需要在工作人员福利方面作出更大努力。例如，期待已久的新的弹性工作安排政策或许会是朝着正确方向发展的一个步骤，但尚未向工作人员协会通报。教科文组织工会将一如既往，随时愿意为任何可能对工作人员福祉产生积极影响的举措作出贡献。

- 与工作人员福利方面的情况类似，在教科文组织全球工作人员调查中，只有 51% 的受访者认为他们有机会获得**工作所需的培训**。
- 关于性别均等，教科文组织工会完全赞同教科文组织在性别均等方面取得了重要进展。不过，我们注意到，在 P-5 和 D 级工作人员中，女性的代表性仍然很低。
- 最后，关于 2022 年以后的人力资源管理战略，教科文组织工会将全力以赴参与旨在制定本组织新的人力资源战略的磋商工作。
- **经修订的叙级政策：**教科文组织工会对总干事决定废除《工作人员条例与细则》第 102.2 条“工作职能与叙级标准相符”（该条规定允许每一名符合条件的工作人员申请对其职位进行改叙）一事仍感遗憾。这一决定与工作人员协会、人事政策咨询委员会（ACPP）和会员国的意见相悖。新的职位叙级政策对教科文组织及其工作人员来说并不是一个进步，因为现在工作人员要求同工同酬的权利被严重削弱，而且被限制在一个特定的时期内。在一个没有职业发展可言的组织内，申请职位改叙的机会是同事们最后的晋升之路。
- **绩效管理：**教科文组织工会对撤销报告委员会并代之以绩效审查委员会一事感到遗憾，因为后者的作用更为有限，对工作人员不利。有明显迹象表明，在某些情况下，地方管理部门并未按预期开展绩效审查：没有遵循适当的程序，无视最后期限，而且未设定“s.m.a.r.t.”（具体、可计量、可实现、相关、有时限）目标。此外，主管与下属之间既没有举行会议，就设定与现有资源相匹配的可实现目标展开公开讨论，也没有就有待作出的改进积极发布最新情况。令人遗憾的是，在这些情况下，规定所蕴含的精神被罔顾，非但没有促进和推动提升工作人员的生产力、敬业度和积极性，反而似乎造成了这样一种局面，即绩效评估对工作人员产生了非常负面的影响。在这些情况下，由于缺乏指导和反馈不及时，致使有能力的工作人员无法为本组织充分作出贡献，我们对此深感遗憾。此外，这对工作人员的职业生涯也产生了负面影响，有时还直接影

响到他们的福祉：请病假以及因健康原因提前退休的工作人员数量增加，即反映出这一问题。但这类行为的责任人却没有承担相应的后果，从而向其他工作人员传递出错误信息。教科文组织工会希望能留意查明这些情况，并采取适当的行动。

- **经修订的《申诉委员会章程》**：教科文组织工会反对人力资源管理局提出的以下修订建议：

- 将申诉委员会的成员人数由五人减至三人；
- 关于总干事就申诉作出答复的时间，保留“尽快”这一限制性条件。

教科文组织工会满意地注意到，所通过的《申诉委员会章程》采纳了其意见，特别是将成员人数维持在五人，以及必须在收到管理层答复后 6 个月内召开一次申诉委员会会议。