



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第二〇九届会议

209 EX/5.III.A Add.

巴黎，2020年6月8日

原件：法文

修订的临时议程项目 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 III 部分

人力资源问题

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。



Job: 202001609

A. 《2017–2022 年人力资源管理战略》的实施

（第 207 EX/5.IV.B 号决定和第 40 C/78 号决议的落实情况）

招聘

教科文组织工会欢迎经更新的新招聘政策有助于缩短招聘时间，但一如既往地要求在对外公布之前**恢复内部招聘**，并探讨一些可能性标准，将那些长期在项目任用岗位任职的同事纳入这一招聘程序。这或将给员工重新提供一个专业发展的机会，而这样的机会目前在本组织非常罕见。

教科文组织工会感到遗憾的是，招聘程序并不像人力资源管理局声称的那般协调统一。将 P-1 至 P-4 职级的招聘权授予助理总干事，并不能促进招聘程序的协调统一：各部门很可能会自行其是。

在任用问题上建立任用审查委员会（ARB）取代工作人员个人问题咨询委员会（PAB），使得招聘过程更加不透明：教科文组织工会不再能够获得信息，因此一旦发生违反规则的情况将无法作出回应。由工作人员协会委派的任用审查委员会成员受保密规则约束，无权与他们的委派机构沟通（这本身毫无道理），从而导致工作人员协会无法充分发挥其作用。

尽管教科文组织工会主席被告知提交任用审查委员会所审查的职位及负责审查工作的教科文组织工会所委派成员的姓名，教科文组织工会仍坚持要求**直接解除**由工作人员协会委派的任用审查委员会成员面对其派出机构的**保密规定**。这将增加招聘过程的透明度，并让本组织及工作人员均从中受益。

流动

需要提醒的是，教科文组织工会一直**赞成流动**，因为这为本组织工作人员提供了新的职业体验的可能性。

但是，教科文组织工会也始终要求：

- **拟定并公布一份明确且客观的流动标准清单；**
- 让流动与**职业发展**挂钩，以增加其吸引力，特别是对达到职级上限的工作人员而言；
- 将流动纳入**计划框架**。

在 2019 年实施流动工作之后，教科文组织工会就该问题在相关同事中开展了一项调查，截至 2019 年 10 月 4 日的调查结果表明他们对此深怀不满。他们尤其谴责这种在没有任何明确、清晰和透明标准的情况下开展的流动工作事先缺乏考虑，武断，造成压力，令人沮丧，完全无视个人能力，并且对职业发展毫无用处。其中的许多调查结果也反映在内部监督办公室的评估中，教科文组织工会对内部监督办公室提出的建议表示欢迎。

在教科文组织工会看来，内部监督办公室评估中最令人担忧的一项结论与**工作人员的专门知识**有关。助理总干事们在该问题上似乎存在分歧，有的认为这是教科文组织的比较优势之一，是其信誉的来源；也有的认为在总部外工作有必要掌握多方面能力。这些观点方面的差异，导致各部门对流动工作的看法和执行情况大相径庭，也导致对业务延迟情况的管理有失公正。工作人员对此感到沮丧和不公。

此外，内部监督办公室的评估显示，参与流动计划的工作人员**完全缺乏**来自管理层方面的**支持**。该计划的目的是为了让工作人员流动起来，与计划框架或技能管理没有关联，其中本应该包括关于职业发展和培训方面的讨论。

因此，根据已经多次提出的意见，教科文组织工会完全赞同内部监督办公室评估中所提出的建议 6（“调整流动决定和通知的时间表”）、建议 7（“推进调任工作”）和建议 8（“确保有质量的移交”）。教科文组织工会也强烈支持内部监督办公室评估中所提出的建议 9，该建议指出：“**应允许工作人员对至少一个更高级别职位表示兴趣。**”

与此同时，教科文组织工会要求在今后：

- 将自愿流动工作人员的职位列入现有职位库；
- 调整流动时间表，通知有关决定的日期为调动之日前 6 个月；
- 为人力资源管理局配备必要的人员和工具，以应对因人员调动而造成的超负荷工作量；
- 向工作人员的配偶提供支持，不仅助力其获取居留签证，也助力其在允许工作的任职地点获取工作签证，并在其寻找工作方面提供指导。

培训

教科文组织工会对自 2012 年以来一直缺乏针对所有工作人员的系统 and 全面的培训和发展计划表示遗憾，并希望上届执行局通过的上调预算将纠正这一情况。此外，教科文组织随

机提供的几乎所有培训都是在线的，但实际上面对面的培训更可取，因为可以与其他人互相交流经验。

由于工作繁重，工作人员也很难挤出时间接受培训。为此，教科文组织工会建议设立一个个人培训账户，为工作人员提供时间和预算积分。这将使工作人员和本组织均从中受益。

最后，教科文组织工会感到遗憾的是，为培养工作人员实现可持续发展目标的技能和能力而采取的几项举措主要针对高级管理人员，而参与计划执行的各类专业人员和一般事务人员也需要这方面的培训。

职位叙级

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”深表遗憾，该条款允许每一名合格工作人员自己申请职位改叙。这一决定是在副总干事于 2018 年 8 月决定冻结职位改叙之后作出的。尽管冻结决定已于 2018 年 12 月撤销，但申请仍在总干事办公室被搁置数月，导致事实上或法律上的冻结。

废除《工作人员条例与细则》第 102.2 条的决定，是在工作人员协会、人事政策咨询委员会（ACPP）及**会员国**反对的情况下作出的。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，因为现在申请同工同酬的权利已大大减少，而且被限制在一个特定的时期：第 AC/HR/74 号通函第 10 条规定，“已填补职位的改叙申请必须符合下述条件：

(a) 在《计划与预算》（C/5）批准之后，**在双年度第一年的 1 月 1 日至 4 月 30 日期间**，每双年度提交一次，作为每个部门、局和总部外办事处常设职位拟议人员配备工作的一部分；(b) **在每年 2 月 1 日至 4 月 30 日之间**，在确定了绩效目标并经过职业发展面谈之后，主管如认为与该职位相关的职能和职责发生了性质变化，可以成为职位叙级的依据。”在一个不存在职业发展的组织中，申请职位改叙的机会是同事们最后的晋升手段。这是他们被剥夺的又一项权利。

绩效管理

教科文组织工会不认同管理层的预期，即：新的年度绩效考评周期增加主管人员与工作人员之间的信任，也不认为周期的改变会给绩效考评系统带来显著变化。

此外，教科文组织工会要求**工作人员对其主管进行系统评估**，并采取措施打击报复行为。

最后，教科文组织工会将非常关注已宣布的对考绩争议的审查，**不应使其成为取消同事们上诉权的新手段。**

地域分配和性别均等

教科文组织工会仍然对会员国在秘书处的代表性下降感到遗憾，占有名额的国家比例已从 2018 年 1 月的 81%减少至 2019 年 6 月的 78%。教科文组织工会还感到遗憾的是，第 I 组国家依然远远超过限额。

关于性别均等，仍有大量工作要做，需要采取具体的激励性措施，推动征聘女性担任其代表性不足的高级职位（P-5 及以上）。

《申诉委员会章程》修订

教科文组织工会反对人力资源管理局提出的下列修订：

- 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，维持了“尽快”这一表述。

教科文组织工会满意地注意到，大会所通过的经修订的《申诉委员会章程》体现了其主要意见，特别是维持五名成员组成申诉委员会，以及必须在收到管理层的答复后 6 个月内召开一次申诉委员会会议。然而，教科文组织工会感到遗憾的是，到目前为止，正式确认这些决定的通函尚未发布。

工作人员福利

教科文组织工会支持人力资源计划制定措施，使工作人员能够在健康且有利于其发展的环境中工作。教科文组织工会呼吁实施**弹性工作时间**，更广泛且更灵活地使用**远程办公**，事实证明这对工作人员和本组织都是有益的。

TULIP 系统的病假权利及其使用

教科文组织工会感到遗憾的是，人力资源管理局在未与工作人员协会和人事政策咨询委员会协商的情况下，通过第 IC/HR/139 号通函，决定以天数为基础而不是像 2001 年至 2017 年那样以年度为基础对 TULIP 系统中的病假设置上限。

修改此项规则的程序不仅侵犯了工作人员的权利，而且其内容还导致某些已经因长期患病而身体虚弱的同事发现自己有医疗证明的病假权利近乎用尽。这可能会有碍于他们去做那些为控制其病情发展所需的复查。而这是不可接受的。

教科文组织工会要求管理层**撤销第 IC/HR/139 号通函**。