



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九五届会议

195 EX/5 Partie V Add.2

巴黎，2014年10月16日

原件：法文

临时议程项目 5

执行局和大会前几届会议通过的决定和决议的落实情况

第 V 部分

人力资源问题

B. 2013 年顾问合同的使用情况以及经修订的 顾问和其他专业人员政策的实施情况

增补件 2

教科文组织工会（STU）的意见

根据《教科文组织行政手册》第 9.2.E 项的规定，教科文组织工会（STU）就总干事的此份报告提出意见。

和 2012 年一样，教科文组织工会再次提请执行局注意在使用顾问和遴选程序中的某些不健全和不一致的现象。

教科文组织工会注意到 **2013 年使用顾问的情况明显增加**，主要是在文化、科学和传播部门这几个受部门重组和取消职位影响最严重的部门。由于本组织工作人员削减和大量职位空缺或降级，在计划部门和总部外办事处经常性、大规模聘用外部专家的现象一直存在。在聘用任何专家前都应首先考察内部人员是否具备所需的能力。

为加强竞争管理、薪酬期限和最高金额**所采取的措施**应进一步予以强化。事实上，不仅应当审查各部门和办事处签署的合同数量和所需的专业知识，还应审查为实现可在短期内落实的不同目标而经常性聘用同一批顾问的情况。如有可能，本组织应考虑主要依靠在职工作人员实现其预期目标和成果的其他办法，并研究通过利用现有人才和/或以培训提高能力水平来设立职位的可能性。

各地区组**顾问的地域分配**（表 10）显示 2013 年第 I 组（共占 59%）不论在总部（占总数的 59%）或总部外（21%）都占据优势，呈现出巨大的不平衡。顾问地域分配的这种不平衡与本组织的利益背道而驰，更为严格的遴选程序可促使本组织的专业知识更具代表性和多样化。

最后，教科文组织工会认为，**将以前或新近的退休人员重新聘为顾问**是不可接受的。知识转让应当在离职、退休等情况发生之前完成。这样才能使工作人员更快投入其工作，并更好地保存组织文化。