

## 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 2

#### 教科文组织工会（STU）的意见

#### 概 要

#### A. 关于新的教科文组织 2023–2027 年人力资源管理战略的初步建议

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参加了关于拟订新的教科文组织 2023–2027 年人力资源管理战略的初步磋商。教科文组织工会期待了解有关正在编写的报告的更多详细信息。教科文组织工会很高兴这些程序已经到位，并完全支持关注以下三个领域：

- 为“工作的未来”做好准备，特别是采取更灵活工作方式的可能性；
- 确保并促进工作人员福祉（包括精神健康）的重要性；
- 不让任何人掉队：平等和多样性在关键人力资源政策（招聘、学习、职业发展、绩效和认可）中的重要性，这些政策旨在吸引、留住、发展和激励员工，重点是来自低于限额的会员国/有特殊需要的合格候选人。



然而，教科文组织工会希望强调，工作人员协会和管理层之间迫切需要透明度和更有效的合作。这需要明确的指导方针和框架。例如，应提供关于远程工作和流动的书面原则，并直接应用于教科文组织的工作环境。工作人员拥护一种渐进的方法，这种方法需要承认我们的积极贡献和牺牲，特别是在过去的两年里，工作人员对我们会员国及自己国内的新的的大流行病现实作出了快速和有效的应对。但愿有一点是明确的：**不能再回到以前的状况了**。工作人员已经表明，有了以上述重点领域为中心的更新框架，我们可以做得更多、更好。

教科文组织工会希望再次强调，及时提供最新的指导方针和规则，对于确保公平以及在实施这些变化期间的平稳过渡至关重要。教科文组织工会愿一如既往地对新提出的指导方针提供建设性意见和建议。虽然确保尊重现有工作人员的权利是绝对必要的，但这并不妨碍我们拥有一个共同的目标，即采取基于结果的措施，在教科文组织内部尽可能对专业知识和能力进行最佳分配，让任何新举措都能取得成功。工作人员是教科文组织的一项重要资产，并随时准备发挥其作用，努力“为高效和有效实施教科文组织的优先事项创造有利环境”。教科文组织工会不能将本组织的最大利益与工作人员福祉的重要性割裂开来。教科文组织工会还希望看到采取有效行动，创建一个更具创新性和灵活性的工作环境，在不损害工作人员福祉的情况下保持对结果的关注。

此外，教科文组织工会将继续为处理 2021 年全球工作人员调查取得的结果作出贡献。虽然观察到了许多方面的改进，但教科文组织工会特别关注的是，教科文组织似乎落后于参考基准中值，因为这清楚地表明，与其他类似组织相比，在教科文组织感知到的工作条件还有很大的改进空间。教科文组织工会特别期待看到采取行动，改善那些没有定期合同的人的工作条件，包括服务合同持有者、项目任用人员、实习生和任何其他类型的临时合同人员。

至于统筹**流动**工作，教科文组织工会感到遗憾的是，2021–2022 年的流动工作开展得与前一年一样**糟糕，缺乏清晰、准确和透明的标准**。此外，在实施之前没有发布任何有关该进程最新信息的行政通函，这会使教科文组织面临国际劳工组织行政法庭的法律诉讼，**并极有可能由此受到责罚**。在许多方面，这项工作与其说是地域流动，不如说是**职能流动**，只有总部外的同事从一个总部外办事处调到另一个总部外办事处，而总部的同事大部分都留在总部，不过换了一个岗位。这也使他们能够从零开始重新启动其标准任职期限，从而**避开下一次的**地域流动工作****。教科文组织工会现在将非常关注涉及一般事务合同同事的职能流动实施情况，并希望这项工作能以更加明确、透明和公平的方式进行。