

巴黎，2022年10月10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 2

教科文组织工会（STU）的意见

概 要

A. 人力资源管理战略

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。

1. 教科文组织工会认同管理层在**弹性工作安排**方面所作的努力，同时认识到有必要让教科文组织总部和总部外办事处的所有工作人员达到更好的工作与生活平衡。管理层认识到，在联合国系统内外的大多数组织中，远程办公已成为一种现实，可以使工作方法现代化，并做到尊重工作人员生活方式的多样性。
2. 教科文组织工会赞赏管理层参与联合国全系统卫生调查，该项调查旨在更好地了解联合国雇员当前所面临的卫生和社会保障风险。在这方面，继最近举行的**医疗保险基金**参保人员大会之后，教科文组织工会依然对正在进行的关于“离职后健康保险”（ASHI）长期供



资问题的讨论表示关切，同时关注如何确保尊重该基金的基本特征，即一项基于团结原则的、互助出资且自主管理的健康保险计划。

3. 教科文组织工会还肯定对**服务合同政策**所作的修订，该修订旨在提供更好的服务条件，改善服务合同雇员的福利。而与此同时，教科文组织工会感到遗憾的是，近年来，教科文组织长期工作人员事实上在不断减少，取而代之的是短期咨询顾问或其他临时合同模式。这对执行教科文组织任务和各项计划的工作人员的工作力度、士气和积极性均有影响。

4. 总的来说，教科文组织工会承认与管理层和人力资源管理局的沟通交流得到改善。然而，教科文组织工会感到遗憾的是，**各工作人员协会的参与仅限于被征求意见，却往往接收不到任何反馈或关于后续行动的信息**。教科文组织工会认为，协商需要更持续地交换意见，这是管理层与工作人员之间进行建设性对话的前提条件。

5. 教科文组织工会重申，与 2021 年相比，2022 年完成的**地域流动工作**得到改进。然而，成果有限。许多同事正常任职期限已满，却不能改派到别处。对于那些希望自愿流动的工作人员而言，所提供的机会亦是屈指可数。我们依然对流动政策的实效表示关切，因为所能看到的成果相当有限，同时我们呼吁从更高的计划性和战略性角度来考量本组织的人力资本。

6. 这项工作让人力资源管理局和管理层辛苦忙碌数月之久，却让许多同事对自己的未来感到不确定，教科文组织工会对此感到关切，并为此要求在下一轮流动工作开始之前，对 2021–2022 年流动工作进行评估。我们还呼吁公布更多分类数据（匿名），以便更好地评估流动工作的结果。最后，自愿流动计划也需要得到加强，以便为希望参与流动的人员提供更多职业机会。

7. 教科文组织工会还将对一般事务职类工作人员**职能流动**的实施工作保持警惕。

8. 教科文组织工会对教科文组织**实习计划**方面的进展表示欢迎，但重申迫切需要实施带薪实习计划，这是保证所有人机会平等的唯一有效途径。此外，可能有必要对总部和总部外办事处之间加以区别，因为巴黎在资格、标准或地域平衡方面与其他地方有所不同。

9. 最后，教科文组织工会指出，简化主要人力资源程序未必能够改善结果。在绵延两年的 COVID-19 期间，国际劳工组织行政法庭的裁决数量减少，之后，**判决趋势又恢复到前几年的水平**，每年给本组织造成近 50 万的损失。教科文组织工会进一步重申，联合纪律委员会和报告委员会的撤销，使工作人员在一定程度上失去了免受任意和毫无根据指控的保护。

此外，内部司法系统可能不足以保证公平待遇：以申诉委员会为例，虽然管理层和申诉人均无权请外部人士作为其法律代表出席听证会，但管理层一贯是由一名以上的内部法律干事代表出席。倘或如第 215 EX/5.IV.INF 号报告所述，这似乎可以保护本组织免于被诉至国际劳工组织行政法庭，那么，教科文组织工会对尚有待申诉委员会审理的 74 宗案件（截至 2022 年 7 月）表示关切。

人力资源管理战略

10. 教科文组织**人力资源管理战略**所设定的目标是，确保教科文组织有能力切实促进各项可持续发展目标的实现。

11. 然而，在参加了关于制定新的 2023–2027 年战略的初步磋商之后，教科文组织工会依然对职业发展以及建立“最佳制度”以确保人力资源程序更具效率等方面表示关切。

12. 关于**职业发展**，所提出的战略似乎基本上仅限于提供在线培训模块、入职培训会/情况介绍会或语言课程。其中，职业发展被视为协助工作人员“寻找流动和短期或临时调动等机会”。换言之，职业发展与本组织无关，而是要靠个人自行应对。教科文组织工会认为，为了留住人才，并考虑到本组织工作人员的高度专业化和计划需求，有必要制定一项实实在在的职业发展规划，使本组织能够继续在其主管领域发挥主导作用。技能盘点这项早就应该开展的工作，无疑是朝着这个方向迈进的重要一步。

13. 总的来说，该文件采用了某些可显示出重大改进的人力资源指标（例如，来自低于限额国家的人员招聘的百分比以及招聘进程平均用时天数）。教科文组织工会赞赏地注意到，这些指标自 2022 年 1 月以来出现了某些改善。

14. 教科文组织工会呼吁人力资源管理局进一步对本组织的人力资源情况进行分析性审查。这些指标对工作人员和会员国都很重要，并可提供关于在本组织的职业生涯实际上多么“富有活力”的重要补充信息。虽然一些数据可在教科文组织工作人员和职位关键数据（2022 年 1 月）中找到，但作进一步的分析将会有所助益，特别是在新战略及其“吸引并留住人才”这一目标的框架内。

人力资源预算

15. 针对全球形势和日益严重的通货膨胀，教科文组织工会转达了工作人员对预计预算赤字及其对人员配置战略和政策之影响的担忧。如果该战略明确指出，一支专业且多元化的工作队伍是确保本组织能够完成其任务使命的关键，那么，教科文组织工会坚决主张认可并保留教科文组织的核心工作人员，这批人员在本组织工作人员总数中的比重即使不低于 50%，也就是仅达到这一水平而已。

16. 同样，教科文组织工会依然对**教科文组织统计研究所（蒙特利尔）**的情况表示最严重的关切，由于现有技能与所需技能之间实际存在或感知存在的不匹配，该研究所的工作人员总体上从 2017 年的逾 125 人减少到目前的不足 40 人。统计研究所的情况必须得到解决。