



第九项议程

其他人事问题

文件的目 的

提交这份文件是对 2012 年 3 月理事会决定在全面审议招聘和遴选程序之前(见第 20 段决定草案)推迟审议一套有关那些程序的临时安排的一项后续措施。

相关的战略目标：治理、支持和管理。

政策影响：招聘和遴选程序的临时安排，以及全面审议这些程序的方向，须按照 2000 年 3 月 27 日的认定和程序协议，应在劳工局和职员工会之间进行集体谈判，理事会在其第 277 届会议上作了记录(2000 年 3 月)。

法律影响：应依据理事会的决定。

财政影响：无。

需采取的后续行动：向 2013 年 3 月理事会提交对职员条例中关于招聘和遴选程序的修订草案。

作者单位：人力资源发展司(HRD)。

相关文件：理事会文件 GB.313/PFA/10/1；GB.313/PFA/INF/7。

1. 2012 年 3 月，局长通过理事会的负责人¹向理事会提交了职员条例中有关招聘和遴选问题一套临时性的修订和调整意见。²在 2011 年启动的调解程序背景下，管理部门和职员工会之间已同意进行临时性的修订和调整，作为对 2000 年有关招聘和遴选集体协议进行全面审议的第一步。
2. 临时修订和调整涉及现行的遴选和招聘程序的诸多方面，包括职员条例第 10 条提到的考评中心的构成，以及职员条例附录中界定的职员工会的作用。
3. 理事会负责人专门向理事会提出的问题是，根据职员条例第 14.7 条所授予局长的权力“在无重大财政和政策影响的非争议性的问题方面”³他能否批准临时修订。在理事会认为临时修订不在授权范围之内的情況下，理事会则被要求在 2013 年 3 月考虑进行一次全面审议招聘和遴选程序之前批准进行临时修订。
4. 根据局长的理解，劳工局有权在过渡期执行与职员工会委员会达成协议，为此理事会决定推迟到本次会议上再作出决定。⁴
5. 2012 年 4 月，劳工局公布了一项劳工局的程序，宣布了相应的临时安排，包括对职员条例的改动，将用于在 2012 年招聘、委派和安置系统(RAPS)公布的第一轮 50 个职位空缺的招聘程序，以及用于 2012 年 4 月至 7 月之间在总部组织的几十个一般事务岗位的竞聘。
6. 行政部门和职员工会共同审议了这些临时调整的运作过程并且感到满意的是，尽管参与招聘和遴选的主要人员承担了额外的工作量，(特别是人力资源发展司、职员工会和由职员工会委派的观察员)，但对招聘和遴选程序的透明度、质量和效率产生了积极影响：
 - 启用了由职员工会和人力资源发展司共同推荐的少量外部专业考评员，通过保证随时提供可聘到考评员，同时也保证了质量和延续性，从而促进了招聘、委派和安置系统更顺利和及时的运转。
 - 职员工会的代表作为观察员参与了竞聘程序的各个阶段，而不是在事后发挥他们审议和对竞聘案卷情况作出评论的作用，这一参与促进增加了这一程序的透明度，并且有助于打消对技术面试小组在最符合资格的候选人所给出的建议的客观性和有效性方面表示出的担忧。此外，遴选决定运作的时限已经缩短，因

¹ 理事会文件 GB.313/PFA/10/1。

² 理事会文件 GB.313/PFA/INF/7。

³ 理事会文件 GB.312/PFA/13 和 GB.312/PV，第 749-751 段。

⁴ 理事会文件 GB.313/PV/草案，第 654-664 段。

为以前职员工会代表评论每一个竞聘案卷所需 10 天的期限未在临时性安排中列出。

7. 鉴于这一积极的经验，劳工局建议在向理事会第 317 届会议(2013 年 3 月)全面审议提出招聘和遴选程序之前支持在 2012 年招聘、委派和安置体系第二轮竞聘和 2013 年第一轮竞聘期间，进行这些临时调整。
8. 对根据于 2000 年签署的招聘和遴选集体协议而制定的招聘和遴选程序进行全面修改的主要方面，局长希望在今年年底最后与职员工会达成一项协议，涉及到招聘或遴选的内部行政管理、程序或后勤服务方面，其目的是确保标准和程序的统一行政管理和更严格的基于绩效的招聘标准：
 - 制定更严格和统一的标准，在竞聘中筛选合格的申请人员；
 - 对考评中心的调整，特别是使用外部考评员和对考评中心的使用限于对外部候选人的招聘或要求晋升更高一级职类的官员，同时可将考评中心用于发展的目的；
 - 在对候选人进行技术评估中确定更严格和更统一的措施；
 - 对招聘和遴选决定不满的职员对供他们运用的上诉程序进行修订。
9. 招聘和遴选程序的拟议修订中有两个因素似乎更具广泛的政策影响，在劳工局内部对职员与管理部门之间的关系也有潜在的影响：职员工会和人力资源发展司在遴选小组中的作用以及在通过竞聘进行招聘的可能的例外情况范围中所起的作用。

职员工会和人力资源发展司在遴选小组中的作用

10. 由于形成了招聘和遴选集体协议，于 2000 年批准做了一些安排，根据这些安排，从每次竞聘程序过程开始到结束都要与职员工会进行磋商，即确定是否在具有足够数量的合格的内部候选人时，竞聘应向外部的候选人公开；确认每次公布的空缺职位的最低标准符合已认可的通用的职位要求；以及向局长送交竞聘案卷作最后决定之前对案卷进行审议，作出评语。也要向职员工会通报无需竞聘而添补的职位空缺的所有决定。
11. 关于职员工会在组织竞聘之前的作用方面，设想通过确定一个更加全面的协商，根据职员条例附件一的第 7-9 段，针对公布的每个职位空缺修改当前的协商机制。预想中的这一过程将有助于对今后的职位空缺进行磋商并且有助于确定比较适当的遴选方法(竞聘，职级范围内的平调和地理区域或工作职能之间的流动)同时也要考虑到现任职员的职业生涯发展的愿望、不同地区的目标以及性别平等和劳工局在流动、接替规划、重组、知识转移等方面的运作需求。

12. 关于职员工会在竞聘工作结束时的作用方面，其最初目标是对填补职务空缺的有关决定对透明度做出基本的保证。然而，核实过程的追溯性质对确保这种担保的影响有限。职员代表作为观察员进入遴选小组提供了一个机会，在整个过程中而不是之后关注以绩效为主竞聘的客观性。当前这种临时安排积累的经验已表明了在这方面产生的附加值。
13. 虽然职员代表参与私营部门事务实属罕见，但在联合国体系中绝大多数的组织中，职员协会经常被邀请委派一名人员参与招聘和遴选小组。在一些国家公务员体系中职员代表无论是以成员或是作为一名观察员身份进入这类小组都是司空见惯的。正如以上所强调指出的，依据 4 月提出的临时修改获取的经验，并且借助在 2000 年集体协议之前招聘体系过去的经验，劳工局认为，职员代表观察竞聘全过程可能是有助于提升本组织遴选和招聘过程中的透明度、合法性和客观性，并使职员对这一过程更加有信心。
14. 关于人力资源发展司在技术小组中的作用问题，近几年的经验展示出有计划的让人力资源发展司的代表进入每一个技术小组所带来的好处以及预计在经修改的程序中将此参与规范下来。

通过竞聘进行招聘的例外情况

15. 职员条例第 4 条界定了竞聘是添补职位空缺的一种常用方法，但某些认定职员的职类则属例外(高管职位的职员、局长办公室的内定岗位、技术合作项目中的职员以及当地聘用的地方职位)或在特殊条件下的职位(专业性非常强的工作岗位、急需添补的工作岗位、重新将一些岗位划定为更高级别的职位或竞聘未成功的职位)。
16. 人们认为，这一规定目前的范围或许不再适用，并且在实践中，竞聘也成为那些职类填补职位空缺的通常的方法，例如在大多数地区从当地聘用的地区职位。国际劳工局当前的职类构成和级别结构非常不同于把当时普遍实行的直接遴选的规定列入了职员条例中的那一时期，而且局长也打算对此进行审议，其目的是进一步限制采用直接遴选的条件和职员的职类。这一审议的目标是加强绩效、公平和机遇的原则。
17. 关于从事技术合作的职员，劳工局认为，鉴于一些特殊情况经常要求并且经常需要迅速将一些职员调到有时限的项目去工作，所以在委派的措施方面采取某种程度的灵活性仍是必要的。然而，还有一些与技术合作活动或是相关联的但专业性不强或应急的支持性岗位，对此劳工局一般都采取竞聘程序的另外形式(例如，向职员征求对此类职位是否有兴趣的方式)，并且建议今后在这方面考虑做进一步调整。
18. 劳工局和职员工会已经对一些情况进行了讨论，在这些情况下局长可以例外地行使无需经竞聘便可委派的权力。这些条件可包括运用级别之间的平调，推动地区或职能之间的流动、或者从世界中没有劳工局职员的地区吸纳专业人员，或者按现行惯例，以便解决严重矛盾或是人道主义需求的人事问题情况。

19. 据预测，通过竞聘扩大任职范围，同时简化国际劳工组织招聘和遴选程序中的某些方面，这将有助于通过增加内部流动的力度、在现职职员扩大职业机会提升工作人员的素质以及接替规划，并且从国际劳工局在某些缺少人才的领域吸纳外部人才。

决定草案

20. 理事会赞同：

- (a) 局长修订劳工局招聘和遴选政策和程序以及将建议和对职员条例的修改草案提交给 2013 年 3 月理事会的想法；并
- (b) 到 2013 年 3 月，在理事会上全面审议这一问题时，执行在理事会第 313 届会议上提出的对招聘和遴选程序的临时调整的临时安排。