



世界卫生组织职工协会代表的发言

1. 世界卫生组织和国际癌症研究机构职工协会的代表在1997年的5月执行委员会上提出的问题继续引起本组织及其职员的关注。这些问题包括：困难的工作条件，不安全（身心方面），职员缺乏参与决策，人事政策，影响就业和工资条件的全球性问题，保险问题，以及促进一种信任和相互尊重气氛的必要性。在这段时期内，产生了很多其它突出的问题，例如，职员发展和培训，以及国际劳工组织行政法庭对原全球艾滋病规划职员诉讼案例所作决定的影响。
2. 不安全是所有区域职员的一个主要问题。由国际公务员制度委员会联合会于1997年11月13日组织的全球行动日将这一问题置于我们所关注问题的首位。安全问题具有很多方面。我们得知联合国职员在执行其公务中被拘留，绑架甚至杀害。世界卫生组织迄今尚未遭受其它组织所经历的暴行，这可能是由于它赋有联合国机构中最不具政治性的组织的声誉。然而，仍有理由关注我们的职员在世界上一些地区的人身安全，我们敦促会员国不懈努力改善这一形势。
3. 与此同时，所有区域的职员都愈加感到他们的工作无保障。这不利于协作；焦虑和对工作不满，加上不断增多的工作量正开始对所有级别的职员造成危害，从而只能导致本组织的服务质量不佳。“世界卫生组织人事政策”草案提倡由大多数“非核心职员”辅助的一小群“核心职员”的观点；对于为本组织忠心服务多年的很多职员来说，提出了谁应被视为可能具有合理工作保障的“核心职员”的问题，以及在对他们进行挑选时应采用什么标准。

4. 东地中海区域的职员在面临从亚历山大向开罗迁移时也受到工作保障的影响。国际招聘的职员将面临这一迁移所引起的变动，包括对家庭生活的影响，受教育，配偶的就业，等等问题。当地招聘的一般事务类职员因他们的家庭在亚历山大也将面临着其它问题，他们对其今后的生计情况也一无所知。这些所有情况加剧了不安和严重的焦虑感。
5. 世界卫生组织职工协会认为**与职员的磋商**问题极为重要。具有讽刺意味的是，在联合国这样一个宣称是人权捍卫者的系统内，可以发现许多完全漠视职员工作的实例。在这方面最严重的冒犯者是国际公务员制度委员会，它执意完全无视职员的意见。这引起了国际公务员联合会委员会的抵制，这一抵制行动仍在继续。
6. 职员最为关心的问题是在制定**新的人事政策**中缺乏不断的磋商。各区域报告，迄今未见任何结果，也将不会有反馈说明是否正在考虑对1996年11月草案所提出的意见。尽管一个办事处已经实施了政策草案的一些条款，但目前的文件情况并不清楚。
7. 在世界卫生组织内部，当管理部门对重要文件征求意见提出不合理的期限时（例如对《世界卫生组织守则》或《职员细则》提出修订），通常阻碍了与职员的磋商。然而我们高兴地说明，在一些办事处，职员与管理部的磋商系统正在得到很大改进，并证实对管理部门和职员双方互为有利。总部是一个具体实例，在那里，于1995年裁员时组织的一个管理部门／职员联合小组继续解决和监测对职员改革的影响。
8. 几个区域的职员要求更多地参与**联合国整个系统的改革**。特别是一个区域极为关心磋商将对资源，人员编制，责任级别和决策权力影响的问题。应尽一切努力满足职员所关心的问题，特别是现场工作人员的问题，他们认为目前进行的联合国重新改组正以牺牲他们的利益为代价。
9. 正在审议一份新的**联合国行为守则**草案。它遭到整个联合国系统职员的反对。我们认为，在一个试图聘用和留任具有最高才能职员的组织中，不需要一个新的行为守则，特别是这样一份守则：(1)歧视职员代表及其为改进职员服务条件而进行联络，宣传，工作及向新闻界发表讲话的基本权力；(2)侵犯职员的隐私和个人自由的基本权力，特别是为职员和／或配偶及子女规定一项提交财务报单的义务。

10. 为了聘用和留用可能具有最高才能的职员，世界卫生组织必须能向其职员提供**适宜的工作条件和酬劳**。国际公务员制度委员会力图削减联合国职员薪酬的做法必将导致不可能招聘所需的高质量职员。1997年初最终形成的对P级职员的增薪竟荒唐地少于私立部门具同等职位职员的增薪。由国际公务员制度委员会建议的改变一般事务类当地工资调查方法的唯一目的是抑制工资，因此，它们不再与当地最高的薪酬相持平。世界卫生组织招聘政策的奠基石—诺贝尔梅耶和弗莱明原则受到漠视。鼓舞人心的是，两个区域办事处被允许使用目前的方法在1997年进行全面的当地工资调查。遗憾的是，总部人事司的人员不足和不切合实际的工作量阻碍了迅速实施因1997年中期开展的一项调查所应该进行的增薪。

11. 不断转向以很少的津贴（即或有）雇用**短期职员**正在损害我们确实引以为自豪的对世界卫生组织忠诚的特点。同时，世界卫生组织几乎所有的办事处都在反反复复荒唐地雇用短期职员，因此，在某些情况下，他们的总服务量超过了固定职员的服务。必须对**短期职员的服务条件**进行彻底审议。1997年，职员健康保险方案向正确的方向迈出了一步，承认一些短期职员为完全会员，但在这方面还应做很多工作。

12. 以改革的名义“**减少**”职员但不减少规划增加了压力和工作量，因而更有可能产生错误，导致不良的工作关系和协作关系。减少职员对整个卫生组织，其职员的福利，以及顺利地执行其规划造成严重后果。

13. 原**全球艾滋病规划**职员向国际劳工组织行政法庭的诉讼结果对本组织具有重大影响，澄清了有关各种职位及合同的法律情况。如果当时考虑了职工代表的建议，可以避免很多问题。世界卫生组织几个办事处的职员在1995年经历了令人难忘和痛苦的裁员。由于全球艾滋病规划诉讼决定的结果，他们目前面临着进一步的裁员程序。产生的一项非常明确的结论是，有必要修订管辖裁员的条例，以便使它们适用于各种资金来源的所有职员。

14. 行政管理当局不是为完成所需的工作**保证充足的资金**，而是屈从于会员国越来越多的压力聘用其国民就职于高级职位，这些职位尽管最近有所减少，但其数量仍令人难以接受。令职员不能容忍的是，在一些情况下，这种压力包括如果要求得不到满足则威胁撤回资助。

15. 再一次讨论了去年世界卫生组织和国际公务员制度委员会在很多文件中提到的对**奖励制度**的采用。职员们关心这一制度如何运行，他们强调，这一制度不应取代目前的每年梯级提升，对于令人满意的工作表现每年自动提升一级直至职员达到他／她的级别最高梯级为止。奖励制度不应取代目前的制度，而应作为它的补充，并应制定明确的准则。在总部已建立了一个包括职员代表在内的工作小组。

16. 培训问题历来是向执行委员会发表讲话的一个常规项目；令人鼓舞的是，已发现在这方面似乎正在取得进展。然而，仍存在着问题：本组织培训的目的是什么？今后有可能增加培训机会吗？当需要时有可能提供实际培训而不是指望人们自学吗？能为培训分配更多的资金吗？在总部聘用一名顾问调查世界卫生组织职员培训和发展需求是向正确的方向迈出了一步。在这方面最近向所有区域发出了一份调查表并对一些职员进行了访谈。一些办事处的职工协会应邀提出他们的意见，其意见被管理部门积极采纳。人们希望所有职工协会都能获得这一机会。

17. 职员提出的其它问题包括：

- 世界卫生组织明显没有实施行政问题顾问委员会于1995年制定的“工作／家庭议程”中的规定，包括产假，作父亲或领养假，以及家庭发生紧急情况时的假期；
- 国际招聘职员在返回其祖国时的社会福利问题，会员国必须作出安排，使他们重新融入与其国内同伴相一致的社会服务机构；
- 将所有愿意在62岁退休职员的退休年龄延长至62岁，但是，应对继续雇用退休人员加以更严格的限制；
- 被要求承担更高级别职务责任而不给以适当承认／津贴职员（通常为一般事务类职员）的问题。

= = =