



世界卫生组织职工协会代表关于 人事政策和服务条件的发言

在本届执行委员会会议上，世界卫生组织职工的8个职工协会将分别提出他们的观点和关注问题。共性问题包括缺乏透明度—特别在招聘和选择方面，工作无保障，工作表现评价系统，短期合同的不同类型及其滥用，有限期任命，外地职工的安全，骚扰和受害，专业职类薪酬的停滞不变，退休人员的雇用，以及协商过程。职工协会相信，行政管理层将作出努力毫不延迟地解决这些问题。

非洲

1. 非洲区域办事处包括许多国家办事处和实地规划。许多世界卫生组织代表处的人员不足，并且资源亏乏。由于目前的程序并不总是考虑到派驻国家的实际需求，需要更好选择和任命世界卫生组织代表及其职工以及实地工作人员。非洲区域办事处的职工认为，为改进在区域内以及在办事处内职工的流动，还可以做更多的工作。
2. 一个主要的问题是在各级包括管理层滥用临时合同。这是一个需要紧急和彻底审查的领域。
3. 在解决刚果的地方问题之前，区域办事处已迁移到哈拉里。职工不得不适应内乱形势以及区域办事处的搬迁。许多职工并非由于他们自身的过错，将丧失工作。我们请求新的东道国政府采取灵活性，并理解在布拉柴维尔当地招聘的职工的问题，使世界卫生组织能在哈拉里保持尽可能多的这类职工。

美洲

4. 需要一项更具透明度的人事政策，特别在招聘和分类方面。必须调动职工的积极性，并改进获得职业发展。迫切需要处理日益增多的骚扰问题的指导方针。
5. 美洲的职工希望有一名调查员，在冲突变为重大问题之前进行调节和解决。目前只有总部、欧洲区域办事处和国际癌症研究机构有一名调查员。
6. 职工关心目前使用的不同类型的合同，往往造成同工而不同酬。关于他们的职位分类，薪金程序和职员细则是否适用，存在着混乱。似乎由于预算制约而越过了正常招聘。
7. 实施项目绩效评价系统，特别是它对职位分类的影响，正引起职工的关注。
8. 国际公务员制度委员会通过操纵方法试图削减一般事务类工资以及养恤金，这是不能接受的。
9. 泛美卫生组织/美洲区域办事处的职工要求世界卫生组织扩大在一个国家内紧急措施所包括的工作人员范围，并更广泛地传播安全手册中的相关内容，以便大家都了解应急计划的情况。

东南亚

10. 东南亚区域办事处的职工十分关注资源分配中拟议转变的影响。如果这些转变得以实现，世界卫生组织在东南亚的规划将受到不利影响。作为必然结果，我们担心将会削减职工。在这一方案中，大家珍视的人人享有卫生保健目标可能看不到曙光，至少在占世界人口1/4的地球的这一部分。
11. 我们并不反对改革，但是反对大幅度改变，这不仅削弱了卫生组织在一些区域的作用，而且剥夺职工谋生的手段。在东南亚区域，管理层早已单方面决定冻结某些职位，下调某些高级一般事务类职位的级别，并且将五年期合同缩减为两年。这对早已士气低落的职工来说是令人沮丧的。

12. 协会反复坚持这一立场，即不应重新雇用退休职工；如有绝对必要，应在极有选择性的基础上进行。

13. 我们敦促应对申诉过程进行审查并对规则进行修订，以便(1)受到区域主任决定影响的职工能直接向总干事申诉，以及(2)受到总干事决定影响的那些职工能直接找国际劳工组织行政法庭。

欧洲

14. 欧洲职工协会强烈敦促会员国研究各种途径，以确保世界卫生组织的工作人员能与为欧洲联盟及其各机构工作的欧洲联盟国民同样在其原籍国家保持其公民和社会权利。

15. 关于联合国职工在执行公务时被绑架甚至被杀害的势力有定期报告。欧洲职工协会认为，在紧急情况下，国际招聘和当地招聘的职工应有平等权利予以紧急撤离。我们不能同意国际招聘的职工的生命比当地招聘的职工更有价值；他们都是工作人员。虽然世界卫生组织的职工在有内乱的那些地区还没有受到严重影响，我们敦促会员国对这一问题给予充分的考虑。

16. 工作无保障，加上日益增多的要求和切实际的工作量，无休止的临时职工短期合同，其中一些人服务于本组织的年数已超过一些固定合同职工，造成缺乏工作满意度，以及一种没有前途的感觉。这种状况只能不利于卫生组织的工作。我们认为，解决的办法是合理计划，前瞻性思考和两年期有时限的合同。短期职工享有很少权益，他们的工作条件并不鼓励忠诚，这是我们始终如此自豪的一个特点。

17. 我们关注对专业类和一般事务类职工不断恶化的工作条件和薪酬。专业类职工的薪金和津贴不再具有竞争性。国际公务员制度委员会提议并经联合国大会通过的在一项一般事务类地方薪金调查方法方面的变化，其唯一目的是使薪金原地踏步，以便他们不再相当于“最为通行的比率”。诺贝尔梅耶和弗莱明原则是世界卫生组织招聘政策的基石，正在受到忽视。

东地中海

18. 职工协商的原则应在实践中予以应用。公然无视职工意见的事例包括国际公务员制度委员会，该委员会长期以来一直无视职工的观点，导致目前国际公务员协会联合会对该委员会的抵制。另一个事例是没有征求职工对东地中海区域办事处从亚历山大搬迁至开罗的计划的意见，它特别影响约300名一般事务类定期和临时职工的生活和职业。他们搬迁的适当方式对于本组织及其会员国确保继续有效地处理规划实施至为重要。如果失去这样有经验职工的才干，将丧失重要的机构档案，不能很容易地得到补偿。

19. 1997年6月/7月在东地中海区域办事处开展的临时一般事务类薪金调查的结果仍未得到处理，因此极大地延迟了一般事务类职工薪金的拟议增加。

20. 在东地中海区域办事处，职工协会的工作是自愿进行的。管理层对职工的工作未给予脱产时间；对职工活动没有补助，职工协会不间断地开展工作或职工秘密协商也没有适当的地方。实际上总部应敦促管理层向职工协会提供切合实际的时间、补助和设施，使他们能良好工作。首要的是，应当谴责对职工代表的骚扰。

西太平洋

21. 最影响亚洲国家的一个问题是破坏性极大的亚洲货币对美元的贬值。这些国家主要是菲律宾、印度尼西亚、泰国、印度，财政状况仍然极不稳定。职工对地方货币丧失购买力的不利影响及其对一般事务类职工薪金的影响表示十分关切。实际上，更大的问题在于其在软货币国家对一般事务类职工养恤金的灾难性影响。

22. 需要立即找到特殊措施，以减轻货币危机对地方薪金的一些负面影响。在其他区域如东南亚区域、非洲区域和东地中海区域的国家面临相同的问题。

23. 西太平洋的职工关注拟议的资源分配，并希望对其影响进行认真评价。

国际癌症研究机构

24. 采用有限的、不可延续的合同正在里昂的职工中间引起相当大的忧虑。他们认为，这类合同不利于本组织的未来。

25. 国际癌症研究机构最近向其理事会提出的人力资源政策也在职工中产生非常强烈的反应，因为它意味着职工过于老化，并且不如年轻人合格，如果国际癌症研究机构的职工不连续任职这样长的时间，就可雇用这些年轻人。此外，它意味着，特别是某些年龄的一般事务类职工不再具备所需的技能，因而不十分富有成效。在最近一次职工协会的全体会议上，大多数职工投票赞成一项抗议决议。

26. 国际癌症研究机构的职工关注新的工作表现评价系统。拟议的新表格不必要地很复杂，因此很难正确填写。对许多职工而言，拟议的表格使得不能评估实际开展的工作，特别由于它不同于岗位说明，而情况恰恰正是这样。成绩报告的价值令人怀疑，并且将如何利用这一报告也不明确。职工怀疑，新的表格能否正确评价职工或改进现行评价系统。

总部

27. 总部的职工继续关注选择程序很少或没有透明度的高级职位任命的数量，并且继续致力于更加公开和公正的选择过程。虽然目前正在审查这些领域，但是对培训和职业发展仍然缺乏一项政策。

28. 有明确证据表明，大多数职工反对以金钱奖励为基础的优绩认可制度，因此关注采用工作表现相关奖励的工作。实际上，1980年代采用工作表现奖励的大多数公司发现，与愿望相反，这种工作表现奖励使人变得消极。

29. 许多临时职工的情况正引起关注，这种情况在整个卫生组织都有反映。超过正式退休年龄的职工延期以及聘用退休职工开展日常工作，反映了缺乏适当的职工配备计划和后继计划的不足。急需有关退休职工重新聘用的准则。

结论

30. 职工协会为能代表卫生组织的职工感到自豪。在这一新生时刻，作为世界卫生组织声誉和领导作用基础的价值标准正延续至21世纪。我们期待着新的管理层并保证支持新任总干事为振兴世界卫生而必须开展的工作。

= = =