



世界卫生组织

执行委员会
第一〇五届会议
临时议程项目 4.2

EB105/INF.DOC./4
2000年1月14日

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

前言

1. 世界卫生组织职工协会，国际癌症研究机构和盘尾丝虫病控制规划珍惜这一向执行委员会提交报告的机会，向执委会汇报自1999年5月第一〇四届会议报告以来的发展情况。报告重点自然是人力资源问题和最终影响整个卫生组织工作的与职员服务条件有关的问题。

改革程序

2. 世界卫生组织职员认识到，为使卫生组织符合整个世界正在发生的变化而进行改革是必要的，并欢迎作为积极改革的一部分。然而，职工委员会建议，改革应有一个切合实际的进行试验、检验和磨合预备期，并在证实其有效之后再应用于整个组织。还必须强调，改革工作的目的应特别针对职员的平等性，并促进业绩和加强道德规范。职工协会的参与对于实现系统的公正和正义这一目标至关重要。在不否认区域差别的情况下，应有一个通用于整个世界卫生组织的标准的公平和正义观点。在这方面，职员完全支持总干事关于特别通过在“最佳做法”的基础上使整个世界卫生组织的做法标准化来支持世界卫生组织整体性的要求。

协商程序

3. 总干事自上任以来加强重视与世界卫生组织所有职工协会的协商并尽最大可能吸收他们参与她的改革议程。诸如电信会议、电视会议，特别是全球职工管理理事会这些机制使这类协商成为一个持续不断的做法和确凿的现实。世界卫生组织在日内瓦以相互尊重为基础建立的职工/管理部门合作的光辉典范应成为所有区域办事处的一面旗帜。然而遗憾的是，在一些世界卫生组织办事处，职工/管理部门协商仍有很多方面不

令人满意。正如《一百天改革进展报告》中所述，需要更高的透明度和职员的参与。实际上，在整个卫生组织必须根据变化着的世界的要求力促一种新的管理精神。职工协会，特别是区域的职工协会仍缺乏充足的条件和时间。因此，我们谨此建议至少为日内瓦和世界卫生组织其它办事处的职工协会主席分配50%官方认可的时间，用以履行其职责。还应采取严格措施保护职工代表不受任何形式的威胁，使他们能完成其使命，甚至他们的职业目标。

全球职工/管理部门理事会

4. 第二届全球职工/管理部门理事会会议于1999年6月在日内瓦召开。除了审议自1998年10月第一次会议以来的进展之外，全球职工/管理部门理事会还讨论了很多问题，其中包括：人力资源管理改革；合同改革；招聘程序；骚扰/侵犯；职员轮换和调动；工作表现管理；工作/生活问题；高级管理服务；卫生促进；外地职员的安全；东地中海区域办事处和非洲区域办事处的重新安置；职工代表的时间和设施；改进区域的协商程序；以及区域职工协会参与遴选小组以及分级和重新分级评选委员会。

人力资源管理改革工作小组

5. 在全球/管理部门理事会会议期间，多数讨论侧重于确定妥善的人力资源战略因素。几乎在四个月之前，总干事在日内瓦建立了一个由职工代表积极参与的人力资源管理改革工作小组，通过促进职工的工作能力、效率和工作满意程度最大限度地提高卫生组织各级职工的业绩。采用的做法侧重于加强鼓励和去除消极因素，以便提高人力资源管理部分，使之达到联合国系统“最佳做法”。这将使本组织吸取职员的精华，配合世界卫生组织的战略观点，并反映总干事反复重申的组织核心价值。职员们期待着这一做法的实际成果并希望看到它在全组织的实际改革中有所反映。

职员的轮换和调动

6. 这一问题在全球职工/管理部门理事会中进行了讨论，职工代表表示充分支持，但前提是，职员所具有的权利将受到充分尊重。在国家办事处，区域办事处和总部之间的反复调动机会应广泛地提供给世界卫生组织的所有职员。这一接触各层的做法有利于本组织具备一支有多种技能的工作队伍，这支队伍完全了解工作现场的情况。职员们认为，希望这将是人力资源改革工作小组处理的问题。

合同改革委员会

7. 与全球职工/管理部门理事会协商之后，总干事建立了由世界卫生组织日内瓦、欧洲区域办事处和美洲区域办事处职工/管理部门人员参与的合作改革委员会。委员会根据有关的法律、财务和人力资源问题审查了所有类型的职员合同，并提交了关于发展一个更加公平与合理的世界卫生组织招聘框架的建议。建立了一个工作小组研究这些建议，并将在世界卫生组织内散发委员会的报告草案，作为协商程序的一部分。在最终报告中将写入意见，然后报告将作为一份内阁文件提交，供作出决定。希望这个委员会的工作能使世界卫生组织最终解决多年持有临时合同职员的烦恼问题，这些职员没有职业保障并被剥夺了很多从事着相同的工作、但持有定期合同的同事所享有的福利待遇。这一广泛存在着的不公正影响着大约三分之一的卫生组织全球的工作人员，其中日内瓦和东地中海区域办事处的职员占40%，美洲区域办事处占60%以上，欧洲区域办事处占58%。职员们相信，世界卫生组织合同体制的改革将加强职员对本组织的忠诚和工作保障。职员们对管理部门终止五年期和终身合同并将所有定期/固定职员的合同限制为两年的决定表示非常遗憾。对此，强烈建议管理部门重新考虑其决定，并建议所有定期/固定职员在令人满意地服务四年之后应自动给予五年合同，这是职员应得的权利而不是出于行政部门的决定。职位说明和职位分级内容及其相应的职工福利与权利也应参照联合国系统“最佳做法”在全组织范围标准化。

招聘程序和职位分级

8. 全球职工/管理部门理事会讨论了目前的招聘和遴选程序以及世界卫生组织在日内瓦以“最佳做法”为基础进行过渡程序的经验。1999年12月9日就此问题召开了一个电视会议，世界卫生组织所有办事处的职员/管理部门代表参加了会议。正在进行一项评议，以便改革这些程序。实际上，确保只雇用最佳候选人并防止不称职的心腹通过走后门进入卫生组织最符合世界卫生组织的利益。世界卫生组织各办事处的经验指出必须增加透明度并有职员的积极参与。急需制定整个组织统一和具严格约束力的招聘和遴选准则，以确保遵守原则的内容和精神。这一领域的改革应包括：制定认真的计划接替措施，及早和广泛散发职位空缺通知，妥善审议候选人文件，为选择最佳候选人而进行精心准备的面试和测验，以及每个职位至少有三个候选人的短名单，对在职职员给予优先。所有区域均应仿效日内瓦的做法，由职员代表参加职位分级和重新分级委员会。职业分类标准也必须在整个卫生组织标准化，以确保公平性和实施“同工同酬”的原则。

骚扰/侵犯工作组

9. 在全球职工/管理部门理事会议中一致同意，需要一项标准政策，以抵制在工作场所日益增多的骚扰事件，这些事件包括滥用权力和称为侵犯的精神虐待。对于骚扰而言，可确定各种各样的虐待行为。其中包括通过非正当的取消职位（特别是职工代表的职位）对职业生涯进行攻击，拒绝向职工提供必要的工作手段，以阻碍他们的工作，武断地要求不付报酬的超时工作，孤立，敲诈，恐吓和威胁。诸如此类的压力消耗了职员的精神，影响工作并导致士气低落。此外，这些行为侵害职员的个人尊严及身心健康，并对个人和家庭生活起到破坏作用。在日内瓦世界卫生组织成立了一个骚扰工作小组，以便为整个卫生组织制定一项有关此问题的政策声明。总干事了解这一问题的程度并强调在世界卫生组织不能容忍骚扰/侵犯。职工们完全支持总干事对消除本组织这类行为和建立一个健康的工作环境，铲除各种类型的侵犯行为所作出的努力，在这个组织中，职工们受到应有的礼遇和尊重，从而能够全身心投入其工作并竭尽全力为本组织服务。

应用联合国共同系统的规定

10. 1998年联合国大会通过一项决定，准予共同系统的职员每年享受十天的正式假期，而不是九天。虽然大多数其它联合国机构遵守这项决定，但是，世界卫生组织尚未实施这项“权益”，将正式假期仍然定为九天。这种情况在世界卫生组织与其它联合国机构，特别是日内瓦以外的联合国机构共用的场所中产生了后勤和其它方面的问题。职工们认为，实施准予十天假期的决定将有利于采取公平合理的做法并符合《世界卫生组织组织法》，其中第三十六条规定：“本组织办事人员之服务条例应尽可能求与联合国其它机关之规定符合”，同时也符合联合国共同系统的规定，这些规定管辖着诸如薪金和福利，行为准则等所有其它服务方面。联合国从总体来说也尚未实施国际劳工组织的工人普遍权利宣言。职员们希望看到联合国履行其自身推崇的做法。

联合国职员的安全

11. 安全问题，特别是外地职员的安全问题一直是会员国反复注意的问题，职员在履行其任务时遭绑架或杀害的悲惨事件人人皆知。当危险出现时，它针对所有人，不管是哪类职员。因而，重要的是，无论是国际招聘还是当地招聘的职员在紧急情况下均应有权转移并受到平等的保护。联合国《外勤安全手册》规定了在出现危机情况时该组织的安全政策和各机构应采取的实际措施，根据这一手册，适用于职员的规定和措施对于国际招聘和当地招聘的职员来说并不相同。我们深切感觉到这很不公平，而且侵犯了世界人权宣言第七条，该条称：“法律之前人人平等，并有权享受法律的平等保护”

，不受任何歧视……。”安全问题的一个同样重要的方面是确保获得充分实施安全措施所需的资金和后勤服务。缺乏这些，安全计划则无能为力。国际公务员协会联合会的任务报告指出这一问题的严重性，并强调急需提供必要的后勤服务，以使安全计划奏效。

东地中海区域办事处和非洲区域办事处的重新安置

12. 世界卫生组织东地中海区域办事处和非洲区域办事处的重新安置给职员职业生涯带来严重的负面影响，并严重地干扰了职员的家庭生活。受影响最严重的是长期服务的临时雇员，他们几乎占当地工作人员的三分之一。由于目前的条例和规则未赋予他们任何权利或保障，这类职员受到严重侵犯。在他们服务了多年以后，发现自己失去工作，并被剥夺了与他们对世界卫生组织作出的努力和提供的服务所相当的任何适宜补偿。列举的这一实例活生生地证明，必须毫不延迟地使长期临时职员的合同正规化，以便对这些职员给以适当的保障。与此同时，至少应对希望在其重新安置的办公室工作的临时雇员作出重新任用的切实承诺，并在平等的基础上在招聘中对他们给予优先考虑。这种做法一方面能够减轻世界卫生组织由于这类职员所具有的经验方面的损失，这种经验不能在短期内得到补偿，另一方面，也借此证明，联合国系统遵守其自身推崇的道德并实践其宣扬的公正。

恪守退休年龄和反聘退休人员

13. 在深切感谢为世界卫生组织服务多年的我们的同事之际，职工协会要求将公平的机会给予具有最新知识和才能的新一代，以指导世界卫生组织迈入新的千禧年。在这方面，职工协会完全支持总干事关于恪守退休年龄的决定和有关反聘退休者的指示。我们也借此机会告诫一些区域所采取的做法，他们无视或利用一些条例在理事会机构中长期留用某些退休人员，或在一些人退休之后给予一系列临时合同，这些合同有时缺乏明确的职权范围或重复在职职员所承担的责任。不用说，如果不发现这些情况并采取纠正措施，将对本组织及其预算和人力发展政策造成危害。

采取最佳做法对待世界卫生组织职员

14. 全球职工/管理部门理事会认真讨论了在所有世界卫生组织办事处同样采取“最佳做法”的问题。目前，最佳做法主要应用于日内瓦的世界卫生组织和欧洲区域办事处，在其它区域应用的程度上有所不同。职员们认为这种不均衡的应用程度有损组织的整体性和团结。更危险的是，这种做法让人感到带有歧视性。

15. 从而，世界卫生组织职员呼吁执委会认可总干事关于一个世界卫生组织的要求，并支持在整个世界卫生组织中对待职员和职员代表时，统一实施职员条例、程序以及一致的做法，而不应顾及职员的工作地点、肤色、种族或文化背景。实际上，本组织各办事处和区域在实施做法方面的不一致严重侵害了世界卫生组织的整体性和国际特征。一个协作的职工/管理部门措施将造就一个更加强大、团结和更有效的世界卫生组织，这样的一个组织能够真正在国际卫生中“有所作为”。

16. 最后，职工协会重申全体职员对世界卫生组织的无限忠诚，对其最高原则的坚定承诺，以及对作为其成员而感到自豪。

17. 职工协会希望获得你们对上述所提问题的指导和积极考虑。这篇发言全面反映了所有职员的看法和我们对今后的建议。谢谢。

= = =