



世界卫生组织

执行委员会
第一〇九届会议
议程项目 6

EB109/INF.DOC./1
2002年1月17日

世界卫生组织职工协会代表的发言

主席女士，尊敬的执行委员会委员们，总干事，各区域主任，同事们，

1. 我代表世界卫生组织、国际癌症研究机构和西非盘尾丝虫病控制规划职工协会，荣幸地向执行委员会进行发言。我们赞赏职工协会与行政部门在全球和区域级并列的独特安排，使我们有足够的机会进行协商/对话，从而有利于解决问题和共同受益。我们也赞赏全球职工/管理理事会和区域级职工/管理协商委员会等机制。这些事情以职工协会在执行委员会本届会议上发表讲话的机会达到顶点。这是天经地义的，也是职工协会深切赞赏的。
2. 关于世界卫生组织及其职员，过去一年中出现了许多不断发展的情况。最近全球在疾病、灾难和生化攻击方面的挑战使本组织的技术能力在协助会员国作出有效反应方面处在显著的地位。与以往一样，世界卫生组织的优势是其高质和有效的人力资源。即使当面临自身安全和保障问题时，职员们也坚定不移地维护本组织的使命并履行其职权。但是，人力资源的好坏取决于管理。需要精心料理，以便维持和/或提高其积极性和技术能力。因此，在处理其服务事项时，透明度和给予认可是非常重要的。
3. 我们希望你们能了解关于人事政策和服务条件的最新情况，并注意到自执行委员会上一届会议以来取得的进展。我们还希望向你们通报对执行你们期望我们开展的工作造成巨大障碍的遗留问题。

人力资源管理

4. 本组织按照其理事机构要求发起的人力资源管理改革现在已决定性地转向实施。我们注意到人力资源管理改革专题小组的工作以及全球职工/管理理事会在其连续几次会

议中的讨论和意见。在与合同相关问题、轮换和调动问题以及奖励/表彰制度方面取得了很大进展。我们还满意地注意到奖励/表彰问题工作小组取得的进展及其建议，我们希望这些建议将被接受并很快得到实施。

职工/管理部门关系

5. 全球职工/管理理事会是一个重要机构，它允许职工和行政部门之间开展对话。但是，为了改进其运转方式，需讨论的文件应及早（至少在两周之前）送交职工代表，使他们能够在会议之前以令人满意的方式与广大职工进行协商。

培训

6. 应通过有关培训使职工能够维持其效率，以便不断适应本组织时常变化的职权和挑战。已取得进展，但还有很多工作要做，尤其在各区域。重点应当是通过外部和内部培训或通过调动计划在工作生涯中期进行职业培训。我们要求在预算中调拨足够的资金用于这项工作，并要求制定适当的计划，在区域办事处为所有类别的职工实施培训和职业发展计划。

退休人员的返聘

7. 应高度重视专业水平、经验和能力。同时，职工协会呼吁避免重新聘用或返聘退休人员。这种做法带有任人唯亲的味道，阻碍职业发展并挫伤职员士气，使他们失去积极性、效率和动力。已多次提请这一令人敬畏的机构注意该问题。我们要求应诚实地运用“没有谁是必不可少”的原则。

专业人员和一般事务人员的职业机会

8. 即使需要重复，职工协会也认真地呼吁在公平性方面对各级一般事务人员给予公平和平等的待遇。我们不应忘记的事实是，无论在总部工作地点或国家/现场办事处，他们都是原动力并理应受到更多的奖赏。在这方面，感觉有需要冷静地审视对专业人员和一般事务人员的歧视，以便取消束缚人手脚的地域标准，使P.1/P.2级以下职位不受其限制。需要再次重复，职工协会呼吁在区域办事处引进类似国家专业官员的干部，以便加强区域办事处的业务能力并向一般事务人员提供他们非常需要的职业发展机会。

9. 应提高专业人员薪酬以留用最佳人才，而且应有足够的和相关的职业发展机会。在这方面，应当授权区域行政部门对P.5级以下的职位进行叙级或改叙，以便更好地对职员需求及其职业发展作出反应。

职工安全保障

10. 安全保障的迫切问题，尤其是现场职员的安全保障，被反复提到显著的地位。最近发生的残酷杀害世界卫生组织驻布隆迪代表的事件对我们大家都应当是一件发人深省的事件。我们赞赏在日内瓦设立安全协调司长的职位。但是，我们坚持，在现场实施的安全措施应适用于世界卫生组织所有职工，无论其合同和招聘类型如何。联合国所有职工，无论是国际或当地招聘的，在发生紧急情况和危险时期都应得到平等待遇。

11. 对国家和现场职员至关重要的另一个问题是医务和疏散设施。在出现紧急医务情况时，应有批准医务疏散的简便机制。此外，应考虑发给全球职工健康保险卡的问题，出示该卡应能确保简化手续和迅速获取医院治疗。

人力资源管理改革

12. 职工协会注意到迄今在人力资源管理方面取得的进展¹。我们满意地看到本组织正在研究职工道德框架、劳动力计划和管理责任制的问题。这些是被严重忽视的领域，很久以来就需要给予考虑。有关文件反映了行政部门于2001年10月在全球职工/管理理事会会议上就合同改革和人力资源管理达成的协议和作出的承诺。但是，还有某些我们深切关注的重大问题值得你们注意，因为这些问题与你们将审议的职员细则修正案有联系。

合同改革

13. 过去4年改革过程的两项主要指导原则是简化合同类型以及终止以“临时合同”长期雇用职工的做法。行政部门目前正在提议一种双轨四级体制，包括一种称为有限任期任用的新合同类型。我们的理解是，这种合同类型应只适用于新职员，而不适用于当前的长期短期职员。我们认为应确立正式的甄选程序，从而避免职员之间的不公平现

¹ 见文件EB109/25。

象。我们建议这种甄选的机制应纳入2002年3月全球职工/管理理事会下一次会议的议程。

14. 总部和泛美卫生组织职工协会持有不同意见，他们认为这种有限任期的新合同类型将使他们努力消除的不公平现象和复杂问题继续长期存在。与以前一样，很大一部分职员的招聘将不经过适当甄选，而且不遵循性别和地域分配的政策。这些职员将被聘用4年，其合同福利条件与以定期合同招聘职员的福利条件相差很大。这违背了他们深切关注的基本原则：同工同酬。他们相信管理部门会遵循这一原则并向职工提供平等机会。

废除裁员程序

15. 关于离职安排的建议将允许在不经过事先讨论或协商的情况下取消任何职位。我们意识到，目前实行的裁员竞争阶段不能令人满意。职工协会关注的主要问题是确保根据其技能、能力和经验为各级职工提供保护的一种程序。但是，我们注意到裁员规定是每个职工的一种既得权利，职工协会对废除这种规定表示关注。我们要求管理部门承诺保护职工的既得权利并建议建立适当的机制。

16. 鉴于上述情况并为了消除任何误解以及达成更广泛的共识，职工协会强烈敦促，在修改职员细则之前，行政部门和职工协会之间的一次专门会议应重新讨论文件EB109/25中提出的废除裁员、既得权利和有限任期任用等问题。

“长期短期”职工的聘用

17. 谈判正在开展并正在向正确的方向前进。对以临时合同为世界卫生组织服务多年的职工给予体面的合同是紧迫和重要的。在1998年11月，总干事在散发给所有职工的一份部门通知中宣布长期短期职工的问题是一个重点。

18. 因此，按照2001年10月全球职工/管理理事会会议上商定的提案，我们敦促全球和区域所有行政部门立即开始工作以解决这一关键性问题。

职位管理

19. 职工协会注意到文件EB109/25中没有很好地介绍职位管理的问题，因此强烈敦促

职工和管理部门之间在全球和地方各级进一步开展讨论。

20. 主席女士，执行委员会委员们，当秘书处请你们批准它希望实施的措施时，你们将在该过程中发挥关键作用。我们真诚地要求你们根据我们刚才所作的声明，非常谨慎地考虑向你们提交的事实。我们非常信任你们的智慧和为本组织最高利益作出判断的能力。

21. 职工协会非常重视促进职工和管理部门之间协商框架以及职工管理方面的正直态度和透明性的必要。只有透明，才能形成双方之间的相互信任。这不仅维护了工人参与管理的原则，而且更重要的是维护了极为需要的归属感。我们完全信奉并全心全意地忠实于谈判和协商的原则，我们满意地注意到过去几年中向这一方面作出的努力。同时，职工协会确保他们将作出贡献促进加强工作文明、责任心和相互信任，并重申我们承诺加强我们的领导力量以履行本组织的职权和使命，减轻人类痛苦并为人人提供更好的卫生保健。

= = =