



世界卫生组织

执行委员会
第一一一届会议
临时议程项目 8.3

EB111/INF.DOC./3
2002年12月30日

世界卫生组织职工协会代表的发言

主席先生、各位尊敬的执委会委员、总干事、各位区域主任、同事们，

1. 我代表世界卫生组织和国际癌症研究机构职工协会高兴地向执行委员会提交这份报告。我们生活在自然现象和人类行为引起的不断变化的世界。许多这些变化在组织作用和使命方面向卫生组织提出了直接的挑战。具有讽刺意味的是，面临卫生组织需要应对的不断增加的挑战和复杂的任务，其拥有的用于应对这些挑战的资源却不断减少。这对本组织赖以在全世界完成其使命的人们造成了巨大的影响。正是在这样艰难的时刻，卫生组织需要献身的人们不管在什么环境下都执行其使命。卫生组织的人员是由高度忠贞的男人和女人组成的，无论技术人员还是后勤人员，一旦被任命就决心迎接挑战，甚至有生命危险的地方去工作。我今天是代表这些献身的男人和女人在这里对你们说话。
2. 上一年见证了一些突破，对过去曾多次提请你们注意的某些问题，实施了解决措施。我们赞赏地注意到，为提高对职工的保障和安全，在总部成立了**安全协调机制**，这表明本组织逐渐认识到确保职工安全的重要性，特别对现场人员。开始了安全认识培训，以便在现场和各任职地点改进安全协调工作。虽然这只是一个开始，还有许多事情要做，特别对我们现场人员，但对安全协调的规定是一个巨大的步骤。我们期待着看到具体的措施，以改善我们现场同事们的状况，特别是在危险地区的同事们。
3. **人力资源管理**。现在正在实施人力资源管理的改革。我们敦促管理部门履行其对职工的责任。在这方面许多问题需要解决，我们想在这里重申如下：奖励和表彰计划的结合、专业人员工资、业务发展、培训、退休人员的雇用、绩效管理和发展系统、能力工程和冲突管理。
4. 人力资源管理改革的一个组成部分是奖励和表彰计划。我们热情地期待着管理部门为了解决这一问题而成立的工作组就奖励和表彰提出的建议采取行动。虽然本组织为改进人力资源做了许多工作，但应该有足够的手段表彰称职的工作和贡献。

5. 我们还赞赏地注意到国际公务员制度委员会关于将联合国/美国薪酬净比额之间差幅的总体水平恢复到 115 的建议。我们认为专业人员工资问题是一个突出的重点，我们欢迎将审查工资和利益的内容纳入该委员会下次会议的议程。

6. 专业和一般事务类人员的职业发展。 一个组织的质量取决于其人员。卫生组织不仅应该能够吸引最佳人才，而且应该留住他们。他们是为社区服务的动力超过个人利益的人们。为达到这一目的，迫切需要组织内适宜的职业发展途径。这可以使卫生组织从个人对本组织活动和程序的独特知识中获得利益。职工协会欢迎本组织在全球职工管理理事会会议上对改进职业发展所作的承诺，并将密切注视这一举措。只要有机会，管理部门应衷心考虑内部的人员。

7. 职工协会希望提请你们注意过去提到的一般事务类人员困难境遇问题。专业人员可以指派和重新指派到不同的任职地点，因此只有一般事务类人员能够提供活生生的卫生组织各项规划的历史。能够开拓一般事务类人员职业机遇的两个具体步骤是：至少取消 P.1 和 P.2 级别的地域标准，并在区域办事处设立国家专业官员职位。这些措施将允许当地招聘的职工攀登职业的阶梯。

8. 特别值得一提的是，这样的努力将会融入联合国秘书长在其最近向联大的报告中确定的趋势，他对扩大一般事务类人员的职业前景给与了强有力的支持，承认了在高级专业人员中实现性别平衡的必要，并建议增加职工培训的资源¹。

9. 培训。 人力资源同任何其他资源一样，应加以呵护。确实，在卫生组织这样以知识为基础的组织中，培训对我们的职工保持其竞争锋芒和效率至关重要。虽然管理部门已经指出，它已经认识到这些需要，开始了鉴别培训需要的过程，并在一些区域办事处委派了区域小组调查培训要求，但明显缺乏财政资源来实现这些调查中提出的建议。

10. 重新雇用退休人员。 我们失望地注意到继续重新雇用退休人员的做法。我们认为，强迫职工在一定年龄退休是明智的，我们鼓励管理部门尊重这一原则。重新雇用退休人员的做法往往是任人唯亲造成的，并且影响在职人员的士气，特别是它往往会影响在职人员的专业进步。

11. 绩效管理和发展。 由于需要对职工进行更客观评价，这个系统已经采纳。根据实际所做工作对职工表现进行评价的系统是职工协会赞赏的系统。然而有必要加强和扩大这个系统的实行。要结合本组织人力资源规划与发展，将这个系统的结果与提升、进一步培训、职业再教育和职业发展挂勾。

¹ 文件 A/57/387。

12. **能力工程。**职工协会欢迎采用能力工程作为全球举措。发展关键和管理能力是职员协会长期以来关注的领域。在核心能力方面大家很清楚，本组织许多职工的工作都大大超越了对他们职责范围要求的水平。这样水平的技能需要得到表彰和奖励。我们坚定地认为，能力工程将揭示我们长期怀疑的现象：职工的高水平核心能力得不到奖励的时间已经过得太久了。至于管理能力，这受到了职工协会的长期批评，本组织的职工经受了不适宜和无效率管理行为的危害。职工协会将关注这一新举措的发展，他们希望参加这一举措。

13. **管理冲突和冤情。**我们欢迎秘书长关于改进内部裁决系统的意见，并要求建立预防和解决本组织内部冲突更加简便的程序。我们特别提请注意检查小组传说的一件事：要对职工提供正确法律咨询和代表他们说话，与可以依靠各个组织法律和行政服务支持的管理部门相比，职工在这方面处于不利地位。在冲突中没有真正的赢家。我们期望在联合国系统中裁决将失去其针对性，因为管理部门和职工相互尊重和信任可以使他们的关系完全融洽。

14. 总干事在本组织开始了有意义的改革。我们高兴地注意到，她在自己的任期内看到了她实施的部分改革。她承诺对总部长期存在的虚假临时职员问题找到解决办法，我们高兴地报告，在长期等待的最后这个问题已开始解决。她的继任者应该不仅能继续这一改革，并能加强这个论坛上再三确定的原则。

15. 职工协会特别欢迎在她任期内建立的全球职工管理理事会。这个重要的机构使行政部门和职工的对话和协商能够进行。一份关于谈判程序的建议提交给了全球职工管理理事会 2000 年 6 月的会议。一份经修改的建议将由职工协会提交给理事会 2003 年 3 月召开的下一次会议，目的是在我们希望看到的平等双方之间建立有成效的合作伙伴关系，讨论有益于职工和本组织的共同目标。

16. 布伦特兰博士已经表示没有再次竞选的打算。今年将选出新的总干事。对领先者领导能力的考验是创造一种环境，使廉正开始于上层而奠基于基层。挑战是创建一种社团文化，就像鼓励和奖赏绩效一样鼓励和奖赏廉正。虽然我们同意政治是我们存在的一部分，但不能允许政治统治我们和指挥本组织的活动。

17. 当你们制定政策规划和研究今后庞大任务的时候，请不要忽视职工的状况。当你们为卫生组织确定战略方向的时候，请让我们参与并与我们沟通，因为透明和参与可以提高职工的忠诚。我们是你们的士兵，只有当我们一道敞开胸怀地工作，才能实现卫生组织真正的使命。

= = =