



世界卫生组织

执行委员会
第一一三届会议
临时议程项目 6.2

EB113/INF.DOC./3
2003 年 12 月 4 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进行发言。我们感谢有此机会向执委会发言，使它了解有关人力资源政策和措施方面事项的最新情况，并使得职工协会在这方面关注的一些问题能够记录在案。一年以前，曾提请你们注意若干事项，但需要再次予以强调。

需落实的问题

2. **职工/管理的关系：伙伴关系协议。**最初在 2002 年全球职工/管理理事会讨论期间提出了针对职工/管理关系的伙伴关系措施，作为在全球职工/管理理事会以及更广泛地在本组织内开展工作的一种方式。理事会会议之后，世界卫生组织各职工协会制定了一份联合文件，其中概述了引进伙伴关系措施应遵循的程序以及有关角色、责任和机制的细节。该文件提交全球职工/管理理事会并作为其 2003 年议程的一个议程项目进行了讨论。我们觉得这是具有重大意义的积极步骤，将使我们能够与管理层在充满信任和相互尊重的氛围中开展交往—这项改进将使我们能够以更高的效率和效益一起开展工作。因此，我们期待继续开展关于制定伙伴关系协议的工作。

3. **安全。**鉴于最近的事件，尤其是在伊拉克和阿富汗，各职工协会目前正在重新评估世界卫生组织职员在发生冲突地区中的福利。我们哀悼献出生命的联合国职工，包括我们世界卫生组织的同事—Nadia Younes 和 Ahmed Shukry。武装冲突对职工造成的不良身心影响使我们非常忧虑。我们赞赏为职工提供的额外安全培训以及为减少冲突地区中对世界卫生组织职工更多攻击的风险而采取的措施。但是，我们的初步评估揭示了一些空

白。有行政管理方面的空白，例如有些人没有针对恶意行为的保险覆盖——这是根据特别服务协定在当地雇用的人特别关注的一个问题。还有更广泛的制度方面的空白，造成不能向会员国强调武装冲突的不良影响。我们需要探索如何在最需要的地区维持世界卫生组织提供公共卫生的更广泛使命的同时肯定职工的安康得到保证。我们必须确保我们致力开展的工作不会是徒然无效的，也不会因可预防的保安疏忽而被抵消。很难维持这种平衡，但我们呼吁执委会加强对冲突地区中世界卫生组织职工的支持，并在更广泛的方面提供以依据为基础的指导以促进减少全球的武装冲突。

4. 合同改革。在整个组织仍在开展合同改革。改革的主要意图之一是按照在其它组织发现的最佳措施使招聘程序正常化。改革的内在精神尤其是要致力于处理对被迫接受短期合同但从事长期工作任务的职工的不公平待遇。既定的意图是解决“长期短期职工”的情况并确保短期确实为短期，从而废除剥削性的老做法。但进展情况在整个世界卫生组织并不一致，有许多长期提供服务的短期职工仍持有短期合同。同时，以短期合同雇用的职工人数在过去两年中急剧上升——从而很可能为今后留下了隐患。各职工协会认为需要进行更多的计划并确认额外资源以确保合同改革尊重其构思时的精神，并确保向职工提供公平的薪酬及符合其职能的合同。

5. 专业和一般事务类人员的职业发展机会。组成世界卫生组织工作队伍的个人把为社区服务的动机放在个人所得之上；但是，这并不意味着他们在涉及职业发展方面愿意放弃自己的愿望。专业和一般事务类人员都是这样，他们具备的技能和能力常常被本组织所忽视或得不到体面的充分利用。多数人力资源部门似乎没有形成惯例编制技能目录以确保为本组织的利益充分使用每一职工的特定专长。这很可惜，因为这将鼓励提高组织效率，提供新的挑战并使职工对工作更满意。一般事务类人员受到鼓励或得到机会转到专业轨道上的情况如果有也极少。相反，实际上不鼓励他们在不同工作地点之间调动，因为他们的费用得不到补偿。

6. 职工发展和培训。为了加强职业发展机会，应当有针对一般服务类和专业人员的适当和有意义的职工发展与培训方案，并同时考虑到本组织的需求。良好的技术知识并不一定就能转变为职工管理能力。对处在监督地位的人员，管理培训应设计得长短适当和与本组织相关，并通过整个组织范围内协同一致的措施解决问题。简而言之，世界卫生组织职工应得到管理措施方面最高质量的培训，这才对领导促进和保护健康——即最宝贵的人力资源之一的大型国际组织是相称的。

7. **奖励和赞誉。**给予奖励和赞誉对充分发挥职工的能力和鼓励实现共同的目标是非常重要的。在过去，个人提升和奖励性提薪的机会是有的，但在出现若干例滥用和误用的案例之后中止了这种做法。但是，各职工协会敦促予以恢复，可以有所限制并进行适当的核对和平衡，使应受奖赏的职工能够享受他们应得的报偿。这种褒奖尤其对解决处在其级别顶端停滞不前的职工对职业发展不满意的情况将大有作用；这还将使职业没有途径向上发展的人受益。我们敦促开始采取行动，争取实现有意义的方案。

8. **重新雇用退休人员。**各职工协会再次提出关于雇用和重新雇用退休人员的问题。当需要一些特别的技术或学术经验时，可能有正当理由在某种特别情况下并为有限的目的雇用退休人员。但是，目前正在聘用退休人员填补执行职能的空缺职位。这种做法对专业和一般事务类人员一样，妨碍现有人员的职业发展且不利于士气，可引起沮丧和失望。我们欢迎为避免这种做法已采取的步骤，并敦促在出现空缺职位的任何时候立即采取行动应用前瞻性人事计划填补空缺。我们还要求尽量提前开始适当的继任计划，培训在职的适当人员以接替级别较高的退休人员。

9. **当地货币贬值的后果。**最后，尽管执行委员会可能不是最适当的听众，但执委会应意识到，只要美元对当地货币的价值出现增长，职工就担心他们的工资和薪酬（以美元计）会贬值。与美元相比产生货币贬值的现象主要影响以当地货币支付的薪金。由于应计养恤金薪酬以当地货币薪金为基础计算，转换成美元后的应计养恤金薪酬数额随每次出现这种贬值而减少。我们意识到这是一个复杂的问题，并建议开展深入的全面调查以便研究美元汇率大幅度波动对所有职类人员和不同工作地点养恤金的影响。还应当考虑，经济条件较不稳定或货币不稳定的国家是否应当能够选用以美元为基础的薪金表。

结论

10. 总之，我们高兴地注意到，过去数年内为解决各职工协会多次提请本机构注意的一些长期问题采取了若干步骤。此时，我们希望牢记和承认我们已故的同事 **Maryan Baquerot** 在这方面作出的贡献。我们很满意已经取得了一些进展，但同时我们知道还需要作出更大的努力，才能使本组织达到今天有代表在场的许多会员国中可见到的良好就业和管理措施的水准。我们最后敦促本组织认识到（并牢记），如果它尊重其职工的就业权利，职工就将继续超越对他们的要求，作出更大的贡献。

= = =