



世界卫生组织

执行委员会
第一二四届会议
临时议程项目 8.6

EB124/INF.DOC./1
2008年12月18日

世卫组织职工协会代表的发言

1. 主席先生，执行委员会各位尊贵的委员，总干事，各位区域主任，各位同事，我很荣幸有此机会，代表世卫组织和国际癌症研究机构职工协会在执委会发言。
2. 我将谈及目前对职工协会很重要或其关注的一些主要问题，尤其是职工协会在不同区域和总部的工作、职员学习、一般事务类职员在非总部工作地点的薪金，以及两性平等。最后，我将就 2008 年 7 月以来给总部和西太平洋区域职工带来重重困扰的一个问题，也即全球管理系统表明几点看法。

职工协会的工作

3. 在最近全球职员/管理理事会会议开幕式上（日内瓦，2008 年 4 月 8-10 日），总干事再次强调“职员是世卫组织最宝贵的资产”，“职员/管理部门的协商、合作和拥有共同目标对打造统一的全球企业文化至关重要”。职工协会完全同意这些说法，认为它们是指导职员/管理部门关系的根本原则。
4. 世卫组织职工协会赞赏职员和管理部门努力改善其工作关系。我们看到调动职工协会深入，更重要的是，积极参与本组织运作的明显趋势。不过，我们强调这些参与在世卫组织各区域之间是不平衡的。例如，在世卫组织各区域之间，各职工协会卷入和参与招聘进程以及对各委员会的参与有很大不同。另一个例子是监察员的服务，在总部，服务由一名专职职员来提供。而在西太平洋区域，则由在职职员在其正式职责之外履行监察员的职能。我们希望在全组织范围协调这些做法方面取得新的进展。

职员学习

5. 许多年来，职工协会对世卫组织留用其职员的工作持有严重保留。很少有证据表明，作出了努力，支持职员的职业发展，帮助他们增加技能以提高对本组织的“价值”，或

许更重要的是，造就更好的管理者，推动本组织成为公共卫生领域更有效率和效力的领导者和技术提供者。大约五年前，通过薪资税，建立了全球职员发展和学习基金。职工协会欢迎这一基金成为创造“学习组织”的独特机会。现在，经过几年时间和多次失望，我们认定，全球职员发展和学习基金的最初意图已经所剩无几。该基金资助了多次管理部门休整，情况表明，这是一种良好的网络和团队建设方法，但除此之外，资金的用途对职员的管理方式很少影响。此外，是否有更多职员因职员发展和学习规划而留用，还有待观察。

6. 2008年，现有资金的很大一部分用于全球管理系统培训活动，职工协会的代表在2008年4月与总干事的会晤中，对此用途表示了失望。一般培训活动大大减少、推迟或者干脆取消，而许多职员并不认为全球管理系统培训是适当或有用的。如果有什么好处，这些好处也只限于总部和西太平洋区域的职员，其它区域则因削减用于职员发展和学习的资金而受到影响。

7. 另据我们理解，成员来自全组织的全球委员会已获悉总干事将担任其主席。我们认为这是一个可喜的迹象，表明本组织将使这项努力行之有效，对各级和所有工作地点的全体职员产生积极影响。我们感到乐观的是，在高层的领导和支持下，这项方案将推行更加强有力的战略方针，赋予职员权力，加强本组织应对未来艰巨挑战的能力。

8. 因此，职工协会希望重申资金可及性和有效使用的重要性。鉴于过去几年来的经验，以及对资金如何使用以及资金是否切实促成变化的怀疑，职员和管理部门应当坐下来，讨论采用新的方针，将学习和学习进程纳入我们的工作方法中。

一般事务类职员的薪金

9. 目前的金融危机不仅是一项全球关注，而且也引起了各职工协会的关注。在世卫组织，面对日益高涨的基本商品和服务价格，首当其冲者是级别较低的一般事务类职员，他们一些人不得不借助贷款弥补基本开支的增加。此外，世卫组织面临留用或招聘当地职员（一般事务类职员和国家专业官员）在非总部工作地点供职的问题。目前的金融危机和招聘一般事务类职员的困难突出了职工协会对调整一般事务薪金的现行机制，也即当地薪金调查方法的看法。

10. 《联合国宪章》第一〇一条申明“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。为在聘用当地招聘人员时满足《宪章》规定的这些标准，联合国系统各组织必须在同一些劳动市场上与其它雇主竞争，这些雇主也在招聘同样富有才干并具备工作资格的工作人员，他们的素质和价值正是各组织都需要的。

11. 最近，国际公务员委员会着手修订当地薪金调查办法。职工协会认为，拟议修订不足以解决与薪金水平和招聘有关的困难。我们要求管理层确保地方办事处的管理人员和职员代表充分参与当地薪金调查的全过程。我们还希望看到进一步修订当地薪金调查办法将有助于更好地遵守《联合国宪章》第一〇一条。

两性问题

12. 职工协会很关注在本组织职员聘用中持续存在的两性不均衡。在西太平洋区域，例如，每四名专业类职员中，只有一名为女性。虽然我们认为，一些国家中的聘用条件可能不利于女性申请空缺，但可能有必要对造成此类不均衡的原因作认真分析，并就采取措施鼓励女性申请职位，促成在招聘职员中提高女性比例提出明确建议。此一分析还将有助于确认哪些措施将有助于提高女性在本组织中的留用率。职工协会还准备与管理部門合作，查明在两性严重不均衡的国家中配偶的就业机会，以确保平等招聘机会。

全球管理系统

13. 随着全球管理系统的推行，总部和西太平洋区域的职员面临各种困扰。总部职工协会在世卫组织西太平洋区域职工协会支持下，在 2008 年 9 月 5 月致总干事的公开信中，表示了对该系统实施过程中不断报告的缺陷和问题的关注。在总部和西太平洋区域，职员一直非常支持该系统正常工作，但他们的努力有时受挫，尤其是受到薪金问题影响的职员。另一项关注涉及与支付供应商，包括顾问有关的问题，这迫使有关工作人员必须不断解释为什么拖延支付。显然，这些困扰对工作气氛产生了影响。

14. 职工协会很高兴得知，总干事表示，将在该系统正常工作，大部分问题得到解决后，才在其它区域进一步推广全球管理系统。我要告诉大家，总部和西太平洋区域的职员全力支持促成该系统的正常运作，最后，我要引用致总干事的公开信中的一段话：“我们所有人加入世界卫生组织，都假定我们所做的事情将拯救生命。当我们为此开展的工作受到阻碍时，就不仅仅是产生职业挫折感，或担心我们的业绩将在‘以成果为基础’的系统中受到负面评价。我们关注的是受我们影响者的生活，无论是身为单身母亲需要支付租金的职员，依赖合同生存的小企业，还是非洲感染艾滋病的患者。”

15. 我再次强调，职工协会很高兴总干事承诺与管理人員和职员进行切实和公开对话。我们相信，这一公开对话不仅符合本组织具体职员的利益，而且将有益于整个组织。

= = =