



世界卫生组织

执行委员会

第一三〇届会议

议程项目 8.4

EB130/INF.DOC./2

2012年1月19日

## 世卫组织职工协会代表的发言

主席先生，尊敬的执委会委员们，总干事，各位参会代表，各位同事：

1. 首先，我们要对总干事陈冯富珍博士及所有执委会委员在2011年出色的集体工作成绩表示感谢，并送上对2012年最真挚的祝福。世卫组织职工协会坚信，对重要问题富有成效的讨论并建立共识，将为本组织克服当前困难、重树在全球卫生领域的战略领导力，从而实现会员国的要求铺平道路。我们恳请为职工代表留出充足的时间，表达职工观点，为改革进程献计献策。

2. 陈冯富珍博士曾明确指出，职工是本组织最宝贵的资产。以此共识为前提，我们珍视每一次机会，与管理层积极交流，为走出困境寻找办法。我们怀着积极的心态，并在国际公务员的权利和义务框架范围内做这些工作。我想重申，我们无意进行任何旨在对世卫组织理事机构工作施加影响的游说活动。我们遵守联合国道德准则，并把应询向理事机构介绍我们的工作情况作为职责之一。我们相信，以在座的各位执委会委员的智慧，已经了解我下面将要表达的内容，但我还是想明确表示，我们世卫组织职工致力于实现本组织的使命。作为总部职工协会的主席，我保证，我见过的每一位职员都将本组织的目标和公共卫生工作放在首位，优先于对个人问题的考虑。我们欣喜地看到，在提高世卫组织绩效进程中，职工的价值获得了关注和认可。

3. 总的来说，我们支持世卫组织管理层为应对预算赤字采取的措施。我们尤其支持为避免世卫组织受到汇率波动影响而将于2012年采取的对冲保值措施，该措施将在2013年进一步推进。我们也遗憾地注意到，部分管理层人员在进行财务管理时缺乏前瞻性。回顾过去，如果2009、2010和2011年均采取了这种预防性措施，我们今天的处境会有很大不同，比如说，我们面临的赤字就没这么严重或根本没有赤字。由于没有尽早采取这些措施，本组织约453名定期职员和120名短期职员在2011年财政危机时被

残酷解聘，另有100-200名职员在下一个双年度也面临被解聘的风险，而这些原本是可以避免的。（裁员情况详见下表，由人力资源管理司司长在最近一次执委会规划、预算和行政委员会会议上作了汇报）。

世卫组织职员分布及目前和未来裁员情况	全体职员按类别及目前工作地点分布（截至2010年12月31日）			裁员数量	未续签临时职员 <sup>(a)</sup>	有可能进一步受影响的职员
	专业及以上	国家专业官员	一般事务			
总部	1171	38	880	203	120	100-200
非洲	374	601	1392	216	?	?
美洲	90	5	53	?	?	?
东南亚	132	46	372	0	?	?
欧洲	193	86	255	16	?	?
东地中海	167	48	481	5	?	?
西太平洋	184	56	313	11	?	?
总计	2311	880	3746	453	120	100-200

来源：人力资源：年度报告，EB130/26 Add.1 号文件，2011年12月1日。

<sup>(a)</sup>来源：世卫组织总部职工协会，迄今为止世卫组织未公布准确数据。

4. 我们注意到，改革无疑是本组织应对新挑战的一种方式，但这项工作必须以建立并加强我们的资产、完成我们特有使命的方式进行。我们也不应误解为裁员仅仅是由全球金融危机造成的。我们认为，裁员的诱因还包括管理缺陷、筹资不力、与私立部门沟通不足、规划不足以及在本组织出现财务危机前缺乏前瞻性等。我们也注意到，在改革进程之初，总干事根据要求对世卫组织筹资进行了审查，最大限度地将其规划重点与可预测的资金保持一致，并引入了节流措施。

5. 然而，世卫组织管理层应对预算赤字的主要方式是大幅裁员，此项活动始于2010年底，预计将于2012年继续进行。管理层的确对组织脆弱性进行了分析，相关过程对总部职工协会公布，并与总部职工协会进行了讨论。我们理解，其目的是将战略方向及重点与可预期的资金保持一致。我们参与了上述过程，并多次表示担忧，因为我们并不接受所提出的裁员理念，但无济于事。我们依然认为，裁员不能解决问题。当面临预算赤字时，我们首先想到的解决方法几乎都是裁员。我们对此表示质疑。职工已被当成了负担并被作为商品管理。职工不是“支出项”，而应是“无形的人力资本”。

事实上，职工对于一个知识型组织来说是有形的重要资产，是世卫组织应对全球卫生挑战的主要力量。

6. 裁员仅是一个方面，退休和职业变动等自然缩减是引发职员数量变化的更重要因素。仅是自然缩减就能降低全组织的职员数量。此前提到的人力资源报告，即文件EB130/26 Add.1提到：“目前的预测显示，16.2%的职员将在5年内退休（表9和图10）。在同期内，专业及以上职类中退休的比率为22.2%；累积计算，此类职员中的29.0%将在今后10年内退休。”上述预测和裁员加在一起意味着世卫组织将失去约40%的资深技术力量。如果不能及时出台应急计划保留并招聘职员，以弥补技术领域的缺口，世卫组织将很难完成改革进程中确立的重点。

7. 上述人力资源报告说，“秘书处必须能够积极主动地管理人力资源——一方面要考虑到因财政制约必须减少人员，另一方面要确保系统地加强重点规划和部门。职员退休的预计情况清楚地表明，职员总数中约有10%在每个双年度退休，从而为秘书处提供了明确的机会，今后不用进行大量裁员就可减少总人数。”另外，负责综合管理的助理总干事Mohammed Jama博士在上周为规划、预算和行政委员会会议作报告时表示，财政赤字已经由3.4亿美元降至1亿美元。

8. 如果不采取紧急措施保留及招聘职员，世卫组织将很难保持其技术优势、独立性及中立性，而这正是世卫组织的最突出优势。考虑到这些挑战，全组织职工协会一致要求认真审查管理层计划。我们确定，目前的计划无法提高世卫组织的竞争力、有效性及效率。将大部分人力资源转移到国家层面不是最佳方案，因为一部分组织和规范职能是全球层面特有的，应该为总部保留。而上述做法将严重削弱世卫组织的一些比较优势。基于上述因素，世卫组织职工协会对执委会和管理层提出如下请求：

- 基于保留和吸引最佳职员的原则，审查目前提出的职员配备模式，以确保本组织提供最佳服务。在新提出的职员配备模式中，为了降低因人员造成的财政负担，忽视了技术水平降低引发的负面影响，从而损害了人力资源政策的宗旨。世卫组织管理层曾表示，联合国的薪酬已经不再有竞争力，其明显影响是，世卫组织更难招到所需的技术力量，无法达到会员国的预期。
- 重新考虑当前部分政策，比如以国家专业官员取代国际招聘职员在全球层面开展工作的政策。该政策完全有悖于联合国在国际公务员系统实现地域多样性的共同目标，也违反《世卫组织手册》中的《职员细则》。我们支持《职员细则》中推荐的聘用国家专业官员的做法，也认同他们是宝贵的技术力量，在承担国际职能时应享有与国际招聘职员同等的薪酬和待遇。

- 实施有限的招聘活动并保证招聘质量。结合本组织内招聘的最佳实践、本轮裁员的影响、可预期的职员自然缩减、人力资源部门的有限能力（未对该领域进行额外投入）以及当前正在进行的改革，人力资源选拔和招聘的及时性无疑会受到影响。由于缺乏足够资源，招聘的质量和速度将无法维系。重新招聘的成本将更高：如果世卫组织无法留住现有的宝贵技术力量，不久的将来将被迫开展成本更高、更耗时的大规模招聘活动。最糟糕的情况下，世卫组织将不得不高成本招聘顾问或签署更多的非职员合同。人力资源管理司司长确认，目前这种方式在人力资源年度报告中并未提及，该方式在过去的预算中达到了5亿美元。
- 注意到世卫组织无法满足会员国期望值的风险。世卫组织将无法实施目前在改革进程中已经公布的规划预算，也无法向实现千年发展目标迈出实质步伐。
- 重新考虑升级全球管理系统的决定。高层管理人员和普通职员对全球管理系统的有效性存在不同看法。自2008年投入使用以来，世卫组织尚未对该系统的成本效益进行过正式评估。目前对该系统的升级已提上日程。我们预计，接受新一轮培训和利用升级后的系统开展工作将耗用职工更多的时间和成本。新系统投入使用时将出现大量问题和工作延误，在不降低工作要求的情况下，职工的挫折感将很强烈。正如在2008年，技术部门是突出面临压力的部门。目前的系统缓慢，不灵活，无法满足工作要求，用户使用不够方便，无法进行良好的规划管理。广大职工将全球管理系统的很多方面视为负担，时至今日，并未看到工作透明度和问责制得到了提高；相反，该系统降低了技术部门的工作效率。
- 支持透明、公平和正义。裁员导致了若干程序上的违规现象，以及对优秀职员的不公平对待。节流措施导致本组织放弃了一些已建立的程序，比如说请职工协会对职位描述予以审查后再将其对外公布，如果不这样做，就为不公平对待优秀职员、通过操纵职位描述排除某些职员或给予某些职员特殊待遇提供了机会。另外，管理层在作出影响服务条件的决定时，不充分征求职工协会意见的情况也越来越常见。职工如何应对呢？对一部分人来说，第一步就是向内部监督服务司提出调查请求，而内部监督服务司无论从定义还是设计上讲都不是独立的部门。对另外一些人来说，第一步可以向申诉委员会提出申诉，而申诉委员会目前已经超负荷运转。去年和2010年相比，新案件增长了一倍，其中超过半数都和当下正在进行的裁员直接相关。目前总部申诉委员会办公室正在办理的案件超过150例，大约是2006年案件数的两倍，办理每个案件的平均周期是

18个月。尽管人力资源部门、总部申诉委员会以及所任命和选拔的评估组成员都努力工作，新案件数之多让他们应接不暇，大部分案件被迫拖延。俗话说，“迟到的正义等于没有正义”。为寻求正义，一部分职员走出第二步，即启动在国际劳工组织行政法庭漫长而昂贵的诉讼程序。根据经验，我们预测，调查要么不遵守应有程序，要么就耗时数年，并且有可能给世卫组织造成巨额法律费用。人力资源管理司司长在最近一次规划、预算和管理委员会会议上报告说，国际劳工组织行政法庭每一个案件给世卫组织造成的管理费用为20000美元，如果有延误（大部分案件都是有延误的），每个案件的花费是40000美元，另外还要考虑应诉所消耗的人员时间，以及败诉后需要给原告的资金赔偿。

9. 基于上述情况，职工协会建议管理层作出如下紧急决定：

- 取消2012年裁员计划以保留世卫组织技术力量。我们建议冻结所有职位削减计划，通过自然缩减降低职员人数。
- 建议总干事自动顺延目前已重新派任的所有职员的任期。
- 建议人力资源管理司引入并实施前瞻性继任计划。该计划应考虑因可预期的裁员和自然缩减造成的人才空缺。
- 审查人员配备模式，确保与联合国系统建议相一致，以便在世卫组织内部维持联合国系统普遍采纳的最佳服务条件。
- 建立一个中央储备金或基金，技术部门遇到财政困难时可以从其中借钱，以避免裁员及对项目活动进行削减。
- 建立一个中央储备金或基金，技术部门有权向其申请资金，用于支持全球及本地职员的流动和重新派任，以完成本组织要求承担的职责。
- 培养管理层及职工能力，开展有效的筹资。具备一定的筹资能力应作为未来招聘管理层人员的要求之一。对目前的管理层人员也应有同样要求，着手培养其筹资能力，不能仅依靠分配获得的资金。
- 加强世卫组织管理层的问责制：管理层应对本组织的资产负责，包括一项规划实施的好坏，是否有包括职员在内的资产流失，保留或是解聘了优秀职员等。

职工协会反复建议，应采取措施，确保世卫组织只招聘并保留优秀的管理人员，这些人员应具备世卫组织认可的管理能力，包括尊重其下属、遵守世卫组织规则和政策等。

- 加强筹资努力，立即筹划并发起一项筹资活动，用于应对本组织的优先领域。可以借鉴其它组织的做法，采取创新融资机制。
- 在世卫组织各区域内建立协调一致的“一个世卫组织”，根据职工的家庭和职业发展要求，推动建立灵活、公平的岗位轮换和流动制度，以保留和培养组织内部的技术力量。
- 尊重《职员细则》有关内容，停止聘用国家专业官员从事其无法胜任的工作。这种做法违反了《世卫组织手册》及国际公务员制度委员会的原则。
- 确保在处理在职职员申诉时避免不必要的延误，优先考虑因近期裁员引发的申诉。

10. 作为世卫组织职员，我们为本组织和我们的贡献感到自豪。长期以来，我们听到的都是世卫组织在公共卫生领域的成绩，并且认识到我们为这些成绩贡献了力量。如今，世卫组织的媒体形象较差，影响了筹资和员工士气。建立一个强大的、有明确的全球卫生愿景的世卫组织符合每个人的利益。世卫组织应开展两项“旗舰级”、有重点、有实效性的卫生行动，以吸引低收入、中等收入和高收入国家的目光，展示世卫组织魄力犹存。世卫组织必须依靠其职工才能有所作为，而如果一个组织的职工整日为能否续签合同而担忧，或是整日羡慕珍视职工、保护职工权益的其它组织，这个组织不是一个健康稳定的组织。

11. 感谢聆听我们的关注和建议，希望你们能够重树世卫组织在全球卫生领域毋庸置疑的领导地位。

= = =