



世界卫生组织

执行委员会
第一〇三届会议
议程项目 6

EB103/INF.DOC/2
1999年1月26日

全球职工协会在世界卫生组织 执行委员会的发言

1999年1月25日至2月3日
瑞士,日内瓦

世界卫生组织职工协会赞赏有机会向执行委员会通报有关职工的问题和在全球一级讨论的问题。我们希望对总干事任命以来对职工协会给予的重视表示感谢。

我们珍惜召开全球电话会议的机会,以及总干事代表对各地区的访问。我们希望对有关短期专业人员和一般事务职类人员晋级的决定表示赞赏。这是欧洲各职工协会关心的问题,管理部门的同意受到欢迎。职工协会对总干事提倡召开的十月全球会议表示感谢。此次会议是了解布伦特兰博士进行组织机构改革和对工作人员事项的作法的好机会。我们对新的工作方法表示乐观,并希望能实现具有透明度、能够磋商和谈判的伙伴关系。我们还希望世界卫生组织很快成为一个统一的组织。在此次会议上,我们希望向新任总干事表示我们的支持。

世界卫生组织在各地区的职工协会互不相同。然而,它们均致力于维护本组织提倡的价值观念。它们的目标是确保(1)管理部门遵守理事机构确定的规则;(2)尊重职员细则和条例范围规定的职员待遇;以及(3)参加理事机构工作的权利。我们相信总干事同意我们的这些目标。我们认为向职工协会工作提供的便利必须有连贯性。为了寻求这一连贯性,我们提出如下要求:

对管理部门和职工协会活动的支持

准予职工协会主席的时间

为了代表职工利益，除进行其它工作外，需要获得信息、与个人、团体和组织会晤以及监督职工协会的行政管理工作。如果承认此项工作，管理部门则会同意这一点，即为了有效完成职工协会的工作，当选官员需要时间。我们已请求管理部门为职工协会主席拨出50%的工作时间。在世界银行等机构，职工协会主席为从事协会活动而被准予100%的时间。

对职工协会行政管理办公室的支助

职工协会的工作范围很广，原因在于不仅包括主要办公室，而且还包括在一个地区几个国家的各办公室。协会的办公室通常是了解职员关注的问题的第一个联络点;需要通过它传播信息、组织职员活动以及完成许多其他工作。为了有效地完成这一工作量，我们向管理部门提出了为每一协会配备两名全日制办公室助手的要求。

人事事项

征聘和遴选程序

职工协会赞成通过征聘和晋升小组来进行职员征聘和晋升工作，但条件是职工协会派代表参加D2一级以下的所有位置申请人的选聘。然而，规定程序和制定准则尚需进行更多的讨论。在这些准则中，应该确定优先考虑已在本组织工作的职员这一目标。这将会促进职业发展。

地域分配和限额

本组织不应以申请人的国籍作为雇用的决定因素。尽管我们承认地域分配是可取的，但应选用最合格的人员。至关重要是，世界卫生组织应被视为一个公正、非政治化的组织，它既不受捐助方也不受政府压力的影响。

合同

职工协会要求，应规定在职员工作4年之后签订为期5年的合同，把它作为职员应得权利。迄今为止，在工作4年之后，由管理部门决定延长和保留为期5年的合同。

补偿和津贴

补偿和津贴对于聘用和留住执行本组织任务所需的专家必不可少。专业人员的薪资应达到能留住最佳专业人员的水平。应通过进行世界银行和国际货币基金组织所完成的客观调查，使专业人员薪资具有竞争力，从而按照实行的最佳薪资来使职员得到补偿。

另外，因为各国政府力求限制它们在联合国共同系统的开支，所以使专业人员的利益受到影响。其后果是，专业人员薪资停滞不动，使联合国某些组织面临无法征聘专家的严重问题。公平的补偿对于有可能征聘和留住合格专业人员并使其咨询意见继续产生重要成果所必不可少。

一般事务职类的薪资应与实行的最佳水平相一致，而不是按照意在降低薪酬数额的一系列不公平的比较因素。职工协会对一般事务职类薪资方法的改革表示关注。目前存在的一种看法是，需要降低一般事务职员的薪资，认为他们的养恤金“过高”。存在一般事务职类的最高薪资超过较低级别的专业人员薪资的情况，这只能证明专业人员薪资低，而不是一般事务职类薪资过高。

汇率的波动对退休人员的养恤金具有不利影响。由于这些影响，有一些退休职员的生活近于贫困线或在贫困线之下。多年努力工作挣得的养恤金已不够养活一个人，更不能养活一家人。此外，在某些情况下，人们工作的时间越长，他们获得的养恤金越少。

遣返津贴的规定应达到职工的满意，只应增加，不应减少。解雇津贴应该有灵活性，以便在需要职员离职时，可按便于管理部门和职员的条件来终止服务。经验表明，适当的解雇协议带来的费用并不高，而且使双方都更加满意。

我们已请管理部门使国际公务员制度委员会相信，没有必要在纽约和华盛顿(哥伦比亚特区)之间实行不同的工作地点差价调整指数，那样做对后一城市的职员不利。

职员调动

只要职员已获得的权利得到尊重，我们支持总干事关于职员调动的行动。职员在他们的整个职业生涯中应有机会在国家办事处、区域办事处和总部之间流动。这种经历应使职员对本组织来说更加宝贵，因为他们将对现场工作和需引起重视的需求有透彻的了解。

工作表现评价

工作表现评价是职员发展的一项最佳手段。在计划修订职务说明时，这一作法有助于对职员进行指导，从而，培训和发展有助于制定有效的职业计划。这在调整和重组工作中特别重要。

晋升机会

职工协会曾指出，尽管本组织庆祝了其建立50周年，但并没有为其职员制定任何职业发展计划。人力资源对本组织履行其使命至关重要，然而，有些职员已工作了20年而没有得到一次晋升。这种情况的发生是由于本组织倾向于对外招聘而不是内部晋升。我们确信，在题为“100天改革的进展报告”的文件中所提出的职业发展问题不久将成为实际情况。我们要求恢复两类职员的奖励提薪。

享有养恤金者的重新雇用

长期空缺职位不应雇用退休人员。他们的服务应仅限于那些能够利用其经验和知识使工作尽善尽美的特别工作。

国家专业类官员

对国家专业类官员的方式已试行了3年。所获得的经验令人可喜，我们要求在区域办事

处也引用这一类别的工作人员。这一作法不仅将加强区域办事处的工作能力，而且也将为具有适宜资历的一般事务类职员提供职业发展机会。

职员参与职位叙级和改叙

职员参与叙级和改叙事宜至关重要。目前只有日内瓦总部必须有职员参与职位改叙委员会。我们曾要求管理部门对于所有区域的职员参与职位叙级和改叙委员会进行标准化。这些委员会应在主要办事处和国家办事处中发挥作用，并应负责制定新的职位说明及修订现行职位说明。

职员的不同分类

职工协会要求取消对职员的不同分类，并将职员纳入一个统一的分类系统。一般事务类、专业类和司长类职工分类的概念是一种老式的等级系统，不适用于现代管理。世界银行在几年前已经取消了这些类别，树立了一个新见解的良好榜样并指出了这方面的方向。

人力资源小组

我们要求在所有区域建立人力资源小组。这一小组的目标是有效地利用本组织的现有的人力资源，而不是简单地管理这些资源。例如作为这一小组的一项职责，我们可提及需要提出对现有技术进行更新的清单，以满足不断变化着的组织需求。在这一清单的基础上，可明确培训需求并为项目提供职员。

养恤基金官员

职工协会一直关注着养恤基金委员会官员的聘用问题。我们认为，在选择官员时应遵守适宜的程序，如条例所规定，至少应提出3名候选人供考虑。职员是决策工作的一个组成部分，因为他们拥有养恤基金的一部分。

健康保险和养恤基金条例的灵活性

职工协会认识到，当本组织需要削减费用时，裁减职位是实现节余的一种方法。我们曾要求修订健康保险条例，以使离开本组织的人能够获得工作20年之后的全额保险。我们希望看到养恤金制度能有其他的计划，并愿向卫生组织养恤金委员会提出建议。自愿离职可减少必须采取强制性中止合同的作法和产生因召开委员会和采取行政措施所需的费用，而这些作法需要耗费大量时间和资源。

我们期待着与新总干事的协作并以有助于世界卫生组织减轻人类痛苦使命的思想和行动予以积极参与。我们还知道，开展磋商和协商的工作有助于职工协会加强职员的工作条件，同时维护本组织的利益。我们希望对我们的要求给予积极考虑。

= = =