



世界卫生组织

执行委员会
第一〇七届会议
议程项目 6.2

EB107/INF.DOC./6
2001年1月16日

世界卫生组织职工协会代表 关于人事政策和服务条件的发言

主席先生，尊敬的执行委员会委员们，总干事，亲爱的同事们，

1. 今年我们决定将我们的发言集中于秘书处工作的一项重要内容：人力资源管理的改革。我们愿对总干事进行这项改革的决心表达我们发自内心的感激之情。请允许我借此机会详细说明职工对这项改革的反应。
2. 在各种文件中向你们呈现的这项改革及其基本原则和有关项目赢得了职工们的一致支持，我们将帮助本组织将之付诸实践。这意味着不断采取一致的措施，并进一步探索其它领域，以避免倒退。因此我们表示我们的关心并对与临时雇员的管理、非临时雇员合同的新类型，在不保证过去所获权利的情况下取消职位制度，聘用退休职员和已接受双方协议离职的职员，以及采用一个法律框架改进对管理部门与职工协会之间关系的管理等问题提出一些建议。
3. 为了遵守劳工法的总原则，我们欢迎对管理临时雇员的问题采取更加公平和长期的措施。正如你们所注意到的，在本组织的一些部门中，从事长期任务的临时雇员很快将超过50%；这种情况对职员产生了一种不公平和不能调动积极性的合同形式。这种情况产生了一种不安感，而当前的管理队伍对这种不安感负不了责任，但是如果这种情况不能迅速得到解决，它将继续使本组织丧失某些技能并将付出昂贵代价。例如，临时雇员不享受其它类型合同所享有的产假或职等内提升，甚至不享受健康保险福利待遇。已提出了一些建议和方案，他们可能是本组织及其职员均能接受的解决办法，我们相信，迅速采取一些不复杂和不昂贵的措施将有助于减少各类职员之间的不公平现象。其它更多的重要措施将能解决长期问题。然而，为了节约开支并削减长期费用，如果要使这些措施产生影响并确保在更加有效率的世界卫生组织中进行持续改革，

今年必须作出某些投资，或至少对这些投资作出计划。然而，职工协会不想干扰现有的预算平衡：必须通过制定计划来推行这些措施。

4. 至于合同改革，我们确信有百分之百的理由简化合同类型；我们已经发现在世界卫生组织内有20多种合同类型。我们不相信为了吸引更多需要专门技术的职员而需要不断增多合同的类型或需要多种等级。本组织希望简化一些明显妨碍或减慢遴选和招聘程序的官僚主义的条例，我们对此给予支持。我们已参与了这项简化程序，它特别使雇用脊髓灰质炎根除规划职员的工作变得容易。然而，我们相信这项协作非常有益，因为职员给予充分的合作，与这项工作紧密地结合在一起。重要的是持续这项承诺，这样我们就能发挥调解作用并促进管理和技术规划方面的工作。如果要取得积极效果，任何对现有合同安排的审议都必须有职员的积极参与。

5. 勿需说，本组织必须遵守退休年龄。尽管我们理解有必要采取某种程度的灵活性，但我们屡次感到惊奇的是，发现若干职务由大大超过退休年龄和担任特别顾问职务的职员担任，他们对项目管理具有很大的影响或不可否认的权限。我们不能不指责在总部和两个区域办事处不适当地征聘退休人员和那些已受益于双方同意的离职的人员。但职员至少应在退休之前的两年为其继任者做好准备，因此，在一定时期应禁止征聘其合同已被双方协议终止的职员。

6. 在职员与行政部门的关系方面，有一个我们非常重视的突出问题，即结社自由。这一原则得到《国际劳工组织原则宣言》的支持和鼓励，该宣言规定职员可自由结社和自由地表达他们的意见，而不遭受各种压力。在这里不得不令人遗憾地指出，这一自由在东地中海区域办事处并非存在。代表该办事处职员的同事们屡次遭受的行政和其它种类的骚扰，令我们深为震惊。这一不断的骚扰的目的是为了排挤职工协会主席，尽管他仍有几年的时间供职于一项重要职位而且远远不到退休年龄，但他最后接受了双方同意的离职。在此方面，我们注意到总干事给予的支持，她努力找到一项可能接受的解决办法。然而，这是一种令人不安的状况，因为此种现象持续存在，我们最近对代表该职工协会的其余职员表示关注。我们希望执行委员会承认并支持结社和言论自由；我们认为建议关于职员代表的规定是适宜的，以便确保他们的职业不因其活动和任务而受到影响。

7. 另一个问题是职工协会为适当地开展活动而需要财政和后勤支持。不可否认的是，希望职员选出代表对改革做出贡献但却不做任何事情帮助他们的代表完成其任务则不

合理。本组织必须进行改革，以使职工协会能继续为本组织的工作作出建设性贡献。进行这些改革的基本原则是根据各职工协会的规模和要求，增加正式准许职员代表从事工会工作的时间；改进对区域职工协会在办公室、电信和预算资金等方面的后勤支持；最后，进一步认识到职工协会在防止向申诉委员会和行政法庭提出申诉方面作出的贡献。采取避免提出申诉的协调措施，是本组织预算的可观结余的来源。今年，我们积极帮助避免了几起起诉，从而为本组织节省了几十万美元，原因在于无论申诉的结果如何，总是由本组织支付费用。此外，职工协会千方百计地为获取资金而自行组织起来，从而减少本组织预算支付的费用。

8. 实际上，改革人力资源管理已促成行政部门与职员代表之间集体谈判形式的发展。然而，在没有取得这一发展之前，我们的总干事主动提出全球职员管理理事会（GSM C）的形式，毫无疑问，该理事会是一个令人重视的论坛。2000年6月，我们已向全球理事会提交了一份得到所有职工协会同意的集体谈判项目。此类建议反映了职员的愿望，他们希望能将与行政部门的若干协调形式正规化。在着手开展将对职员产生影响的任何工作时，必须征求职员的意见。令人遗憾的是，我们最近目睹了一项决定，即在没同总部职工协会进行任何磋商的情况下，作出了将世界卫生组织100多名在日内瓦国际计算中心（ICC）工作的职员调离。我们的调查表明，除非本组织仔细审查这些职员的调离条件，否则本组织很可能遇到严重的法律问题。该中心是联合国系统的一个独特的计算和技术途径；它提高了本组织的形象，而无需花一分钱，原因在于该中心在财政上自负盈亏。我们曾向行政部门提出建议，请它根据最近的信息来重新考虑调离这些职员的决定，从而使这些供职的职员保留其作为本组织职员的身份。如果调离职员的决定是最后的决定，毫无疑问，我们对此将表示关注。如果在国际计算中心的情况下可能开展我们目前倡导的此种集体谈判，这类问题本来易于避免。许多国家都存在和承认此类协议；它们是真正的伙伴关系的基础，这一伙伴关系大大地改进现行合作制度并对职员在跨入第三个千年之际的愿望作出更好的回应。

9. 主席先生、尊敬的执委会各位委员和总干事，如同我们所处的世界一样，根本不存在一个完美的世界，本组织的工作仍有改进的余地。即使其中的一些问题令行政部门不安，但我们确信可接受的解决办法总是存在的，而且如果职员通过其代表参加寻找这些解决办法，它们总能被更容易地理解。我们经常起到预警信号的作用，并坚决

促请考虑使我们参加发现、确定和防止职员问题的工作。正是为了这一目的，我们才组织了职员积极性调查，将很快提供该项调查的结果。最后，我们希望你们将向我们的总干事提供成功地改革人力资源管理方面的支持，并向她提供完成其任务的方法。

10. 我们向你们提出了我们对世界卫生组织职员管理最突出问题所持的立场。我们愿意听取你们的意见，并向职员转达你们对我们关注问题的反应和回应。

谢谢诸位听完我的讲话。请允许我代表世界卫生组织职员祝愿你们2001年圆满成功。

= = =