



# 世界卫生组织

执行委员会  
第一〇八届会议  
临时议程项目 5

EB108/INF.DOC./1  
2001年5月23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. 本发言奉献给我们这些富有爱心和感情的人，一个现代管理在制定“人力资源”政策时似乎忘记的观念，好像我们是又一种可被利用和牺牲的商品。
2. 当我们上次在1月份会面时，我们讨论了需要注意的人力资源改革的某些关键问题：从事长期服务的临时职工极其不稳定的合同条件，总的合同制度，退休年龄，关于提供资金、结社自由、交流、协商以及职工通过集体交涉谈判其就业条件等方面职工/管理部门的关系。在这方面，我们提出了国际计算中心的问题及其未与职工协会进行任何协商而计划的即将发生的职工调离。
3. 两年前，盛大隆重地开始了人力资源管理改革。许多精力和资金以及许多工作人员时间均投入到这一工作中。请来了世界知名而昂贵的顾问以确认我们一直所坚持的观点。他们的意见或多或少受到了忽视。提出了一系列建设性建议。对职工而言，重点在于解决长期/短期问题。
4. 迄今为止，并未为纠正这种状况开展许多工作。作为长期/短期问题解决办法的一部分，我们提出暂停雇用临时职工，直至职工配备状况可有所好转。与此同时，正在以难以置信的速度征聘短期职工，使本组织变得过于拥挤。已铺筑一个新的停车场来容纳不断增加的汽车，已安装新的临时建筑物以处理超额人员。在附属楼中职工人数正在成倍甚至三倍增加。已压缩为走廊的通道，现在安置临时工作间，从工效学角度既不安全又不利于健康。
5. 对从事长期服务的临时职工最明显的不公平事例之一是没有带薪产假。行政部门提

出建议，给短期职工8周带薪产假，并可选择另外8周不带薪休假。虽然这是朝着正确方向采取的一个步骤，但是我们拒绝任何少于16周的产假。这一提议不符合世界卫生组织本身以科学审查为基础的建议，直接违背经会员国批准的世界卫生组织的国际政策(如世界卫生组织向国际劳工组织建议为16周)，并且据我们所知，这并不具体排除在国际组织中工作的妇女。

6. 根据公正、公平以及与其本身政策和以母亲和新生儿健康为基础对证据的审查相一致，世界卫生组织应向所有世界卫生组织职工(短期或定期任用的妇女)提供平等的产假福利待遇。世界卫生组织是否准备继续对会员国推行一套标准而对其自己的工作人员推行另一套标准呢？我们依靠你们支持以保证立即终止这类歧视。

7. 我们愉快地报告，由于职工与管理部门之间的公开讨论和谈判，国际计算中心问题已经解决。国际计算中心将留在世界卫生组织内。这是一个实际事例，显示职工与管理部门通过交流、协商和谈判进行合作能够取得的成就。

8. 与职工交流可促进忠诚，保证工作满意度和继续提高生产力。根据这类证据，那么为什么这些简单而至关重要的方法却很少付诸实践？众所周知，在另一方面，缺乏交流可产生恐惧，并且这种恐惧导致冲突、旷工、行为障碍、雇员更替和生产力低下。交流、协商、谈判-无论怎么强调都不过份。

9. 我们十分赞赏总干事愿意并坦率地给我们机会定期与她会晤。通过全球职工/管理理事会，我们已能处理若干人力资源问题。在本月末，理事会将再次举行会议，特别讨论合同、轮换和调动、奖励和表彰。

10. 世界卫生组织从未像现在这样富有，越来越多的资金正在涌入。捐助者信任新的世界卫生组织。他们期望我们将履行我们的全球责任。他们知道我们能够实现。并且我们希望实现。

11. 从外部，我们看上去很好，我们看上去强有力。但是从内部，我们的集体组织正在削弱，需要巩固支撑。

12. 最近一次职工调查显示，本组织内士气和满意度很低，并且职工正在丧失忠诚和归属感，虽然“在学术界”的那些人将怀疑此类调查的结果，尤其当结果不能使他们满意时，但是我们坚持认为，这一调查是有价值的，并且传达的信息是明确的，应该让人们听到。对于仍然持怀疑态度的人，越来越多的申诉、与帮助雇员的各种专业人员—

职工顾问、人事调查员、联合医务处职工日益增多的协商以及对外部自助专业人员增多的访问证明职工的困境。

13. 鉴于目前的压力和不满意程度，职工对世界卫生组织履行其职权的能力越来越不乐观。如何对待职工、全体职工，决定了一个组织的成功、职工的忠诚以及生产水平。如果职工化费精力处理规则和适当程序未得到一致遵守、不尊重协商、不奖励杰出表现、从政治或个人动机作出雇用决定、职业前景暗淡、职工技能未得到恰当利用或根本未得到利用以及不能实现对从事长期服务的临时职工的雇用等情况，这意味着所花费的精力不能产生效益。当人们受到良好对待时，它们就能精力充沛、充满智慧、热情而有成效地进行工作。

14. 职工寻求在各级管理层的一致性、诚实、负责和互相尊重。我有一份有约1200个签名的请愿书，这些签名来自所有职工-  
专业人员和一般支助人员，定期和短期人员，要求公平对待长期职工。我预期来自欧洲区域办事处和国际癌症研究机构的类似请愿书。女士们，先生们，这不是世界卫生组织总部独有的问题，它是在区域、外地办事处和共同系统所有其它组织的一个普遍问题。数量众多的签名反映了不仅对所有职工产生连锁反应的可悲的短期/长期职工问题，而且对职工普遍受到对待的总体方式感到沮丧。这是我们必须开始修补我们的组织的一个明确信息。

15. **士气、对公正而有能力的管理的信任、以及生产力，这些是高度相互依存的。**女士们，先生们，有需要，有资金，有人员。我们有能力实现。

16. 我们的信息是一个非常简单的信息—  
公平对待你们的职工，职工就会公平对待你们。

## 总干事的答复

世界卫生组织秘书处向所有会员国内的政府和民间社会就一切卫生问题提供反应迅速和高质量的意见与指导。尽管处于停顿状态的预算和不断增加的需求造成了制约，但卫生组织的职工开展了高效率和高效益的工作，并定期就各项问题进行沟通。我很高兴的是，日内瓦职工协会重视他们与我定期的会议。我还很高兴的是，在我接手领导世界卫生组织之后不久建立的全球职工/管理理事会被看作为加强职工与管理层对话的一种宝贵手段。

在总体上，日内瓦职工协会的发言没有反映我们讨论的基调，所以这次我作出书面答复。发言的第8段中提出，在本组织内领导与被领导者之间很少相互进行沟通。我计划审查作为这一说法基础的依据。

在过去三年期间，我们努力鼓励各级职工之间更有效的沟通和配合，并努力改进整个世界卫生组织网络的电话和电子邮件通讯。有许多实际范例显示了通过协商和讨论取得的成就：使卫生组织继续作为国际计算中心主办机构的决定立足于各种不同的团体向我作出的建议—其中当然包括职工协会。

发言在第10段中提出世界卫生组织从来没有象现在这样富有，但这只说明了事情的一部分。从本周早些时候在第五十四届世界卫生大会上的讨论可清楚地看到，我们正常预算收入的价值正在减少，而世界卫生组织收入的增加是预算外资金增多的结果。这对我们的人力资源政策和惯例具有巨大影响。

我同意说人力资源对卫生组织的有效工作是至关重要的。正因为如此，我建立了关于人力资源改革的专题小组并征求了管理顾问的意见。已经实施了他们的许多建议。其中包括制止和处理骚扰的政策；加强多样性以及工作与生活其它部分之间平衡的措施；改进评估职工业绩的制度；以及重新配置人力资源职能—放在内阁一级。

正在开展其它方面的改革工作。我们正在设计经改进的合同制度，以便解决会员国和联合国系统其它部分等各方面关注的问题。最后的形式将在2002年1月提交执行委员会。

我们正在制定职工轮换和调动的计划(包括日内瓦、区域办事处和国家工作组之间的调动)以及奖励和表彰优异表现的系统措施。与所有人一样，我希望看到这项工作更

快地开展。与职工协会的合作性工作关系意味着我们可以集中精力，为一个共同目标一起开展工作。

由于自愿捐款资助的项目期限不确定，产生了这样一种环境，即寻求获得连续合同的少数短期职工不能达到目的。我意识到这些“长期短期”人员是在寻求改善工作条件。他们关注的问题正在得到处理，但这些问题不容易解决。合同改革提出了许多挑战。

同时，在与总部职工协会讨论的基础上，制定了一个临时一揽子计划，计划从2001年7月1日开始实行。其中包括改进健康保险承保范围；系统的业绩评估；短期职工分级准则；经改进的招聘程序以及短期职工的产假。

由于现有最长的短期职工合同为11个月，因此会员国必然会关注短期职工产假的期限以及产假中带薪部分的期限。在临时一揽子计划中，最多可给予16周的假期——一次合同期内可有8周带薪假期和8周不带薪假期。这与联合国及联合国系统许多其它组织的做法一致。国际劳工组织在保护生育公约中为所有工人建议的最短产假期为12周，现在正在讨论延长2周，而世界卫生组织支持这种作法。

第12段提出职工的压力水平不断增长。关于职工求助于我们在日内瓦世界卫生组织中非常称职的医疗和咨询人员的频率以及职工受与工作相关压力影响的程度，我不能获取任何保密的统计数据。但我确实知道，如果有良好的支持服务，这些服务就会被利用。

对世界卫生组织职工的调查涉及驻日内瓦职工的三分之一以及国际癌症研究机构的一些人，但几乎没有区域办事处的人。从调查结果，我看到大多数回答者报告说他们喜爱自己的工作。我还注意到职工的一些正面评论，其中涉及回答者与他们的上层领导之间的相互尊重、技能和能力得到利用的程度以及明确规定任务的程度。

关于职工较少确信其工作与其职务说明相符的发现，是表明本组织是一个变化中的组织的一个迹象。还有许多其它问题需要我们共同注意。鼓励所有处于领导岗位上或者为其他人提供支持的职工在他们探索如何对本组织工作做出最佳贡献的时候考虑到调查的结果。