



# 世界卫生组织

执行委员会  
第一一七届会议  
临时议程项目 7.4

EB117/INF.DOC./1  
2006 年 1 月 23 日

## 世卫组织职工协会代表的发言

主席先生，各位尊敬的执行委员会委员，总干事，各位区域主任，同事们，

1. 我代表世卫组织各区域、总部和国际癌症研究机构的职工协会，荣幸地向执行委员会发表讲话。我们感谢有机会向执委会提出有关本组织人力资源政策的问题，就职工与管理层的关系进行报告并强调职工感兴趣的主要问题。
2. 在其各自的职权范围内，各职工协会在确立适当程序和职工权利制度框架的持续过程中争取作为积极的伙伴和做出贡献者，该框架应当是公正和公平的并符合联合国系统及其它国际机构的标准和惯例。
3. 自签署联合国世界人权宣言以来，联合国系统各机构越来越多地接受人权措施作为其工作的基础。在联合国改革的框架内，各机构在 2003 年 5 月签署了一份集体理解宣言，其中概述了在其工作和联合国系统制度管理中使用人权共同措施的情况。
4. 通过本文件，职工协会希望向理事机构通报职工感兴趣的主要问题以及职工和管理层的关系。同时，我们希望要求执行委员会对本发言中包括的问题给予支持。
5. **总部的停工。**我们希望提请注意与总部职工和管理层之间沟通破裂并从而导致 2005 年 11 月 30 日在总部停工一小时相关的问题。从 2005 年 2 月开始，总部职工协会通过每月一次的职工和管理层正式会议等既定渠道以及向一般管理部门的工作人员定期提交的备忘录，定期和连贯一致地提出了一系列人员配备问题，其中若干问题特别涉及战略方向和能力审核工作。接触总干事以报告、讨论和解决人员配备问题的机会很有限。职工协会一直诚意地尊重现有领导关系和沟通方式。

6. 尽管如此，到 2005 年 10 月，已尝试了所有可用的对话渠道，而许多人员配备问题和事项仍未解决。当前的人力资源政策和措施越来越严重地危害世卫组织的技术能力、专业声誉和职工士气。总部大多数职工在一次职工民意测验中认可停工，就突出地说明了这一点。停工不只是促使管理层重视这些问题的一种战略，而且是显示职工致力于世卫组织职权和工作的一项战略。许多职工参加了停工。涉及的主要问题包括（但不局限于）把职工代表排除在与职工服务条件相关的整体决策过程之外，以及把职工代表排除在战略方向和能力审核的最关键性阶段之外；在招聘和提升方面滥用任意决定权的有记录可查的案例；经对职工进行的一次独立外部调查确认的骚扰水平很高；以及处理个别和系统问题的内部司法系统臃肿并缺乏效率。

7. 让我们仅与你们分享停工所针对的与人力资源政策和措施相关的两个具体实例。行政领导层无视为审查招聘和选用程序建立的一个职工与管理层代表工作小组的建议，作出了一项单边和矛盾的决定，即中止职工代表和中立方面在遴选小组中的参与。我们很高兴报告，在总部职工协会参与的进一步讨论之后，对该项决定将进行重新考虑。其次，行政领导层拒绝重新考虑或废除即将于 2006 年 6 月实施的“四年叫停”规则。仅因为没有定期任用合同，280 名职工，其中 199 人为妇女，在最多服务四年之后将不得不离开本组织。总部的职工强烈反对这种做法，因为这不但使努力工作的职工不公平地受害，而且本组织将失去所涉及的专门技术，从而有损于世卫组织工作规划的执行。请记录在案，总部职工协会不反对裁减人员或将资源转移到区域和国家。

8. 总部职工协会坚信，职工充分参与决策过程对本组织的良好运行是至关重要的。我们呼吁职工和管理层重新开展诚意的讨论以解决悬而未决的问题。我们敦促会员国在普遍承认结社权利的前题下考虑到致力于实现世卫组织职权的长期服务职工的专门技术和经验，对职工代表权的最低要求给予谨慎的考虑。

9. **即将损失的宝贵人力资源与人力资源计划。**我们希望提请注意，由于“四年叫停”规则，本组织即将失去目前分类为短期任用职工的工作人员。你们可忆及 2002 年在人力资源改革的框架内建议对《人事条例》进行大量修订，而且更好地界定了短期任用合同和短期专业合同的使用情况，以便避免为长期任务滥用短期任用合同。因此，作为一个更全面的方案，对短期任用合同给予了优先考虑，在聘用职工时提供正常合同职工的某些福利，例如范围更广的健康保险和向养恤金计划交款。这些合同的意图不是为了使职工永远执行常规任务而不享受正常的就业条件。对此类合同限期四年，原本是为了使本组织有时间制定人力资源计划系统。人力资源计划系统应当能够确认整个组织中任用方面的缺陷，把短期任用合同转成正常或定期任用职位，根据技术合作要求和国家重点战

略重新安置职工，维持性别平衡，并为调动和轮换规定明确的程序。这种计划过程和思想从未形成。

10. 在总部和某些区域，多数职工持短期任用合同提供服务。对其中许多人，四年的期限将于 2006 年到期，届时将出现一系列“非自愿的”离职。在整个组织范围内，45%的职工属于这一类别，其中 280 人将于 2006 年 12 月 30 日达到四年的期限。鉴于这种危机形势，总部职工协会要求行政领导层在 2007 年 1 月之前暂不实行这一规定，以便有时间实施一个人力资源计划方案。

11. 为了避免不必要地失去具有价值的职工，职工协会希望建议在 2007 年 1 月之前暂不实行四年的规定，并由本组织制定战略使短期任用的职工正常化。该战略可基于司级的职工评估，包括符合本组织在新世纪中履行其使命所需的技能配置。其它国际组织，例如在 2000 年面临类似情况的世界银行，已成功地做到了这一点。职工协会时刻准备协助行政领导层制定该战略。我们的方案与目前正在开展的战略方向和能力审核的方法极为不同。

12. **加强内部的适当程序、公平性和职工权利。**过去数年中，与其它地方的现代组织中的良好惯例相一致，在世卫组织内采取步骤使职工与管理层的关系转向采取伙伴关系的做法。2003 年在全球职员/管理理事会上决定了一套联合工作指导原则。该理事会每年举行一次会议，世卫组织所有职工协会的代表与行政领导层一起讨论共同关注的问题。在 2004 年，理事会重申了职工与管理层之间伙伴关系的指导原则，建议把这种做法扩大到理事会之外，在涉及服务条件方面运用于本组织的主体。

13. 全球职员/管理理事会是供全球讨论职工/管理事项的一个极好的平台。如果我们赞成世卫组织作为一个整体，本组织就应当能够加强该理事会，以便在整个组织优化良好的措施，定期监测和评价各项规定和程序的运用情况，确认需要区域级职工和管理层共同作出努力的问题和主题，并在本组织促进透明性和适当程序。

14. 世卫组织 2004 年修订的工作人员手册已经载有“职工/管理层关系- 指导原则”。此外，我们认为，良好的交流、开放性对话和诚意应是行政领导层与职工之间讨论的推动力，如此才能加强整个组织的协同。我们注意到，并非所有区域办事处都遵循了总干事批准的全球职员/管理理事会的建议，因此，我们正式请求审查这些原则的使用情况。我们的意图是提高本组织工作过程的透明度，加强行政领导层的问责制并改进工作方法，以更好地适应会员国的需要。

15. **针对平等问题纳入性别方针。**在目前各个区域都在推行的 2002 年世卫组织性别政策框架内,我们认为,需要就如何处理本组织行政管理中的性别问题提出一项全面建议,涉及工作人员的任命和关于工作人员调动和轮换的决定。该项政策的目标是通过充分注意在健康及其决定因素方面的两性差异和积极促进男女之间的平等和公平的研究、政策和规划,实现两性平等。这也符合目前正在整个联合国系统执行的一项决定,即将性别考虑纳入主流必须成为各项政策和规划的标准做法。

16. **重新聘用退休人员及其对工作人员发展的影响。**职工协会承认所有工作人员在本组织中的价值,感谢前工作人员所作贡献。然而,我们认为,重新聘用退休人员并非上策,我们请执行委员会成员指示行政领导层制定关于这一问题的政策。职工协会始终认为,不应系统地重新聘用退休人员。这一做法妨碍了现任工作人员的发展机会。

17. 我们重申,我们对持续聘用退休人员,担负本组织内据认为是有关单位或领域日常工作的工作深表关注,主要是因为这种做法往往导致长期合同。此外,我们不同意聘用退休人员担负管理或领导责任。我们促请行政领导层就这一对本组织整体管理意义重大的问题采取行动,我们提请理事机构注意这一做法。重新聘用退休人员可妨碍或拖延向现任初级人员的知识转让,新一代应有公平的发展机会。这种做法还可能导致作用和责任不分明,在这种方式下重新聘用的退休人员不会因渎职或失误受到制裁。尽管这一做法仅限于特定合同,但它在内部产生的影响不利于业绩、问责制和透明度。

18. **与泛美卫生组织的对等。**目前,世卫组织不承认在泛美卫生组织合同下的服务时间,使泛美卫生组织工作人员在转入世卫组织后立即获得服务合同一事受到限制或拖延。这是唯一面对此种不利条件的世卫组织区域。此外,泛美卫生组织工作人员调任世卫组织职位时,不应有试用期。泛美卫生组织一向承认世卫组织工作人员作为内部应聘者的资格,在他们调入泛美卫生组织任职时,始终将其在世卫组织的服务时间考虑在内。我们认为,修订世卫组织的《职员细则》以承认在泛美卫生组织的服务时间对两个组织来说都是一次巨大改进。

19. **服务合同。**据认为,服务合同是世卫组织可给予定期任用工作人员的一种较为有利的合同,世卫组织把给予服务合同视为其加强组织内部褒奖程序的人力资源改革战略的一部分。2003 年,在世卫组织各个部门恢复了服务合同,只有欧洲区域办事处和美洲区

域办事处例外。长期以来，职工协会始终支持制定这类合同，并敦促行政领导层尽快在这两个区域办事处设置此类合同，使其工作人员可与其它区域办事处的同事一样从中受益。

## 结论

20. 世卫组织职工协会在总部和区域级以及国际癌症研究机构的作用是支持使用和推行管理国际公务员制度和世卫组织工作的各项原则。为此，我们提倡内部的适当程序、公平性和改进工作环境，以促进良好做法，鼓励廉正和相互尊重。

21. 我们认为，职工协会和全体工作人员在整个过程中的积极参与，对在行政领导层与工作人员之间建立信任以及确保职工/管理层关系各个方面的透明度和健全至关重要。我们对健全的定义是基于这样一个前题，即有关各方都将发挥作用以确保适当检查和制衡，同时，工作人员适当程度的参与对实现有意义和可持续的体制目标至关重要。

22. 我们恳请执行委员会就本文件中提出的问题发表意见，并在下列问题上向行政领导层提供指导：

- 加强建设性的职工/管理层对话和关系，修订“职工/管理层关系- 指导原则”，修正区域一级的职工/管理层关系做法；
- 在各个区域制定明确的政策和修正有关条例，避免重新聘用退休人员；
- 职工协会请求暂不执行“四年叫停”规则，以讨论实施一个人力资源计划方案，在即将召开的全球职员/管理理事会会议上寻求解决办法。

23. 我们，世卫组织的工作人员意识到并感谢理事机构对我们的信任，重申我们决心继续努力促进在卫生领域的国际技术合作，担负本组织的使命。我们鼓励执委会继续指导我们的行动，以改进国际公务员制度，造福于各会员国的民众。

= = =