



世界卫生组织

执行委员会
第一二一届会议
临时议程项目 7.1

EB121/INF.DOC./1
2007 年 5 月 24 日

世卫组织职工协会代表的发言

主席先生，尊敬的执行委员会委员们，总干事，区域主任，同事们，

1. 首先，我们对陈博士表示非常感谢，她在 3 月主动会见了世卫组织所有职工协会的主席，而且她承认职工协会在与人事政策和服务条件有关的事项中起着重要的咨询作用。
2. 全系统范围的联合国改革现正进入努力构建一个“更强有力的世界性组织”的关键阶段。我们代表全球的世卫组织工作人员，欢迎这一改革，但愿它能促进更有效的工作环境，能促使形成一支健壮和能力得到增强的工作队伍，以便更好地改善会员国的卫生结果。为此，我们认为世卫组织需要有一个一致的设想，能够在本组织发展壮大、作出变革和调整以响应全球环境不断变化的需要时，维持工作人员士气和承诺。总之，我们作为世卫组织的工作人员，明白我们必须继续学习，奉行一个学习型组织的原则。
3. 过去 10 年中，由于没有这样一种设想，采纳了一种可能玩世不恭的态度，使世卫组织职工经受了一系列似乎永无止境的组织和管理改革。而推行这些改革时，有时几乎或根本没有同全体职工协会进行有意义的磋商。更令人不安的是，一个倾向于悲观的人可能会认为，这些改革中有些与对世卫组织的积极长期战略设想没有明确关联，而且没有产生期望的影响，或没有得到效率和效益方面的系统评估。这方面的实例包括：建立管理支助处，目前为止该处已接连经历了数次“整形”；强制实行“四年叫停”规则；以及最近，以总部为基地开展的战略方向和能力审核工作。尽管这些改革部分具有积极意义，但只限于实现各自的预期目标，结果出人意料地对职工造成了一些严重的负面影响。
4. 我们或许不久即将看到迄今为止进行的最重要的改革工作，即协调全球业务做法并为世界范围授权和权力下放制定明确政策，还要相应实施全球管理系统，并随后将后台办公室交易事项迁移和外包到一个集中的服务提供中心。

5. 这些措施确实具有带来积极变化的潜力，而且它们似乎关系到对世卫组织的一种明确战略设想。毫无疑问，它们将大大改变我们工作和管理本组织资源的方式。全体职工协会不反对这些措施；事实上，我们欢迎这些措施而且乐意给予支持，特别是如果它们能有助于促使全组织上下采纳一种学习方针，我们就更乐于支持。然而，我们要指出，至少在短期和中期内，全体工作人员以及外部世界是否能获益于这些改革，将主要取决于目前为全组织服务的基层管理人员的行动。
6. 有道是“一个无效率的官僚机构糟糕透顶，而一个有效率的官僚机构则更加糟糕”。这句话今天在此对我们的意义是，随着世卫组织建立起一个技术和政策环境以便能更严密地控制和监督常规行政工作，同时使权力下放达到空前程度；换句话说，随着我们的组织成为一个严丝合缝的整体，使筹资、计划和实施工作成为这个整体的一部分，各级管理人员和工作人员的权力将必然得到大大加强。但是，如果他们对本组织政策和业务规则的了解和遵守不能与他们的责任齐头并进，而且，如果不能对遵守情况和问责制进行积极监督，那么我们不得不指出，职工中恐怕确实会出现普遍的消极和沮丧情绪。
7. 除非本组织能够通过加强培训和确立有效的制衡制度，在其核心的管理和领导能力方面，使全系统范围的绩效达到可接受的水平，否则可以想见，最终对本组织负责的全体会员国有一天将会后悔所创立的其实不过是一个“有效率的官僚机构”。在这方面，请大家注意，各国家办事处的工作人员在时间与空间上都远离某些监督机制，尤其容易受到组织方面能力和绩效欠缺的影响。
8. 尽管我们相信对全球管理系统的种种技术问题有严密的监管，但我们担心会相应出现一些人力资源问题，要求人员能够适应和学习，这样实施和吸收的时间就可能超出全球管理系统实施时间表所预期的时间。换言之，如果全球管理系统所涉普通职工来不及吸收并将其影响融入他们的知识与行为，那么全球管理系统仅能按照纯技术规范来全面运作是不够的。为了减轻对职工，以及对本组织基本服务提供的任何负面影响，我们希望能充分强调这些问题。
9. 此外，我们认为任何改革行动成功的一个核心因素应当是，更加注重本组织各级职工的发展与学习。应当促进制定一套关于职业发展，包括轮换、调动和学习的政策，以便发展和维持一支拥有多方面才能的工作队伍。我们感到高兴的是，这已部分得到实现，职工发展模块已被纳入电子业绩管理和发展制度。然而，这项个人层面的措施显然需要得到支持，要在规划计划和预算编制层面上采取相应和一致的措施，而且如可能，还要重新考虑职工发展和学习规划的战略目的。

10. 我们感谢行政部门决定让全球的职工协会加入专题小组，负责监督由于实施全球管理系统和建立服务提供中心产生的问题，包括负责制定一套有力的安全网政策。此外，即将于今年7月1日生效的合同改革政策也令我们鼓舞，职员们将大受其益。
11. 总干事一贯强调其决不容忍世卫组织内存在骚扰、滥用权力和行为不端现象的政策，这也令我们鼓舞。我们很高兴告诉大家，陈博士不只“说到”，而且显然实际“做到”。换言之，她以身作则。我们认为言行一致对于那些权力下放地点的同事们来说更加重要，他们可能仅有有限的机会或根本没有机会见到监察员，所以会害怕对服务条件表示担忧后遭到报复。
12. 尽管如此，经常可以发现，本组织目前的观念 - 从规划、预算和行政委员会，经执行委员会最终到由总干事担任最高领导的秘书处 - 仍然是，在制定最能深刻影响服务条件的高级别政策时，尽量减少与职工进行协商。职工代表的投入往往只限于实施已经决定的政策。我们认为，遗憾的是，涉及全球管理系统的高级别政策的情况也是如此。各职工协会希望有机会证明它们能够建设性地促进制定这类政策，不仅能使这一过程增值，而且还能为职工提供一个表明其兴趣和关切的独特渠道。
13. 我们的意图不是要否定：世卫组织的职工为能够服务于本组织而骄傲，而且他们已经证明自己忠心耿耿，有适应力并愿意学习和发展。然而，职工也在发生变化，现在他们感到疲惫和焦虑，患上了一种“慢性改革疲劳综合征”。因此，全体职工协会认为，在此当口本组织必须作出巨大努力，保护并吸收将受到即将发生的变化影响的职员。这些变化不只包括实施全球管理系统和服务提供中心所带来的变化，还包括其后将发生的变化。
14. 总而言之，我们感谢并赞赏本届行政管理部门目前所作的努力，它正在与全体职工协会一起努力建立一个更强和更有活力的协商进程。而且，令我们鼓舞的是，在创造更开放、更坦率的氛围来讨论涉及人事政策和服务条件的问题与关切方面已经取得进展。
15. 主席先生，尊敬的执行委员会委员们，总干事，区域主任，同事们，感谢你们能够考虑今天在此提出的问题与关切。

= = =