



世界卫生组织

执行委员会
第一二二届会议
议程项目 7.5

EB122/INF.DOC./1
2008 年 1 月 22 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、各位区域主任、同事们，

1. 我荣幸地代表各区域、总部和国际癌症研究机构的世卫组织职工协会向执行委员会提交这份发言。我们很高兴有机会向执委会讲话，以便使它了解人力资源政策和措施方面的最新情况，并指出职工协会在这方面关注的某些问题。过去，我们曾提请你们注意一些问题，其中有些可能仍将在此着重提出。不过，今天不光是提出一些要求，还想强调本组织采取的某些积极举措。
2. 我们对陈冯富珍总干事去年 3 月主动会见职工协会主席的行动深表赞赏。她的合作理念以及对职工协会在本组织政策制定中的积极作用的认可深受职员欢迎。正如这次会见中所商定的，我们希望总干事与各职工协会主席之间能更经常地互通往来。我们高兴地注意到，在总部，职员/管理层的协商程序已有所改进，进展更加顺利。必须将这种积极合作的理念进一步推广到各区域和国际癌症研究机构。
3. 职工协会意识到这是一个回报的机会，我们保证支持行政管理层的积极态度并积极促进这一进程。我们认为在这样一个大组织中，或许有些问题需要给予进一步关注。我们借此机会着重提出过去一些论坛中曾讨论过的几个问题。
4. 虽然职工协会认识到需要一定灵活度以顾及各区域的情况，但普遍认为本组织各级的遴选程序和进程应遵守一些基本的共同最低标准，包括切实让职员参与遴选程序。在这方面，尽管一些办事处一直遵循双方都接受的做法，但这些做法随地点不同而有差异。应当认真努力在各办事处和区域之间协调这方面的做法。
5. 2006 年全球职员/管理理事会建议成立一个由来自管理层、职工协会和技术规划的代表组成的工作小组，以便审议关于协调和精简定期职位遴选程序的建议。迄今，在

成立该工作小组方面仍未看到进展。同时，由于 2007 年 7 月 1 日起生效的合同改革，遴选次数大大增加了。本组织还需要一项协调的措施来促进制定有效的轮换政策并使国际招聘的职员能够得到职业发展。

6. 全球管理系统的实施将影响本组织各级的一些职员。职工协会感谢总干事及各位区域主任，他们承诺尽可能少或基本不裁减职员。在总部，制定了支持措施并为职员提供了一套双方协商离职方案。这些措施应当以与《人事条例》和《职员细则》同样的方式在全球应用。职工协会在指导和培训职员应对全球管理系统提出的新挑战方面发挥积极作用。我们希望职员们能明白这个新管理工具的积极作用，它可能改进本组织的工作方式，并为一些人提供多种多样的新机会。在与职员沟通方面取得了一定进展。但是，由于落实全球管理系统的最后期限被延迟，必须制定关于重定任务、培训和重新部署的明确计划。

7. 世卫组织一直是一个学习型的组织，将其职员视为最雄厚的资产。显然，发展职员的技能和专长可以大大促进实现本组织的战略宗旨和目标。通过世卫组织职员发展和学习基金提供资金以及建立全球学习委员会促进了这方面的兴趣和投资。尽管本组织具备一项职员发展和学习政策，但是各区域之间实施该政策的坚定程度不同。与任何其它全组织范围的政策一样，该政策的落实工作也应当在各个办事处统一进行，既要负责和透明，又要定期提交报告。

8. 如前面所述，总干事已经承认职工协会在与人事政策和服务条件有关的事项中具有重要的咨询作用，而且必须让有效的职工协会在有建设性的氛围中运作。尽管总部和某些区域的职工协会已经看到行政管理层对建立更强有力和更活跃的协商进程作出了更大承诺，但其它地方的进展不大或根本没有进展。为了使各职工协会能够与行政管理层有效地合作，我们再次重申要对这些协会给予有力的支持，包括给职工代表们充裕的时间来履行其职能，但迄今，在某些区域，并未给予他们充足的时间。

9. 我们认为良好的沟通、公开对话和真诚的意愿应当是推动管理层与职员之间开展讨论的力量以便促进和加强全组织范围的合作。我们还要提及 2003 年全球职员/管理理事会会议上开展的讨论，其间，职工协会介绍了为改进职员/管理层关系而采取的一项新伙伴关系措施，它以一系列重要的行为和原则为基础，包括公开和有意义的协商以及灵活性。全球职员/管理理事会通过了一套将在全组织范围应用的指导原则，现已被纳入世卫组织手册。在该理事会随后于 2004 年举行会议之前，举办了一次有管理层和职员参与的讲习班，作为努力改善雇用关系的持续进程的一部分。我们希望能够继续

承诺将这些原则和措施切实化为良好的行动，并努力争取达成有效的伙伴关系安排，同时我们真诚希望区域领导层在实施手册中规定的指导原则方面能够坚持不懈并保证透明。

10. 我们继续关注内部司法制度。尽管已经设立监察员机制，但不是所有区域一律具备这种机制。总部设有两名监察员和一名监察员助理，但有些区域仍然缺少一名监察员，而另一些区域则让在职职员在其正常职责之外履行监察员的职能。应当与有关的职工协会进行协商，以便探讨在世卫组织各办事处设立这项职能的可能性。

11. 尽管总干事对管理层与职员之间的美好沟通和互动表示关注，但令我们遗憾的是，2007年没能举行全球职员/管理理事会会议，而该理事会是一个主要的协商机构，每年将管理层与职工协会代表汇集起来讨论人事政策和服务条件。尽管职工协会多次寻问，但未接到通知说明这次重要会议是被取消了还是被推迟了。本着总干事所表明的合作理念，职工协会相信全球职员/管理理事会会议将按期举行，这方面如有任何变更，将会及时通知职员并与他们商讨。

结束语

- 我们支持总干事努力推进合作理念和职员/管理层之间的协作并希望总干事与世卫组织职工协会主席之间继续进行对话。
- 我们要求各区域和办事处的职工协会继续得到应有的承认并能获得必要设备以履行委托给他们的任务。
- 我们重申需要协调整个组织中定期职位的遴选原则和程序。
- 有必要制定确定的时限和计划来落实全球管理系统，包括培训、重定任务和重新部署。培训应当是全球管理系统实施计划的一部分，而且有关费用不应全部由划拨给正常的职员发展和学习活动的预算来承担。
- 应当通过加强管理人员的责任和透明度，并定期进行报告来在整个组织实施职员发展和学习政策。
- 必须通过与职工协会协商，并根据联合国系统采用的原则进一步加强内部司法制度。

- 世卫组织手册中关于职员/管理层协商机制的规定和指导原则应当得到遵守，并且应当每举行全球职员/管理理事会会议以便讨论影响职员和本组织的重要问题。

12. 最后，我们作为世卫组织的职员认识到并感谢理事机构给予我们的信任并重申我们的承诺，我们要继续努力完成你们为本组织规定的任务并努力实现本组织的目标。我们感谢你们的支持和鼓励并希望继续得到执委会的支持和指导。就我们而言，作为尽职的国际公务员，我们重申要全力以赴为各会员国及其人民的健康服务。

= = =