



世卫组织职工协会代表的发言

主席先生、尊敬的执委会成员、陈博士、代表们、同事们，

1. 我们首先向总干事陈冯富珍博士和执行委员会全体成员送上最好的祝愿。作为依照世卫组织《人事条例》和《职员细则》提供服务的联合国雇员的代表，10 个职工协会¹为有此次机会在执委会上发言表示感谢。我们正与总干事密切合作，加强世卫组织建设，确保组织能够承担作为全球卫生领域领导者的工作。我们非常感谢能有此次机会，与各会员国进行这次重要的对话。
2. 我们一直在密切跟进有关第十二个工作总规划的讨论，总规划突出强调了几项工作重点，全体职工致力于协助组织完成这些工作。我们已经注意到对六项战略性领导重点工作的关注，六项重点为世卫组织工作、秘书处以及职工指出了工作重点和方向。我们还注意到，世卫组织改革的一部分重点是协调统一治理程序、加强战略性决策以及简化报告和沟通，所有这些都加强问责和有效性。加强管理流程和组织结构符合职工的立场，也符合我们建立更高效、反应更迅速、更客观透明以及问责更清晰的组织的承诺。
3. 但是职工们对士气的丧失和完成重点工作的能力下降表示关切。行政部门 2013 年开展的一项调查显示，40% 的世卫组织职工表示对世卫组织及其工作缺乏信心。多个不同的技术部门发现，它们越来越无力保留和吸引知名的卫生工作领导人才。对于四处寻找机会确保工作稳定性的临时雇员，管理人员很难维持他们的员工忠诚度和独立性。机构积累的知识一直在流失。员工越来越缺乏安全感，导致组织所有层面的工作能力和绩效下降。我们认为这种情况需要各会员国予以紧急关注。
4. 各国政府及其他利益攸关方对世卫组织有很高的期望，组织职工也是如此。上述调查涉及 3500 名受访者，80% 世卫组织以外的受访者和 94% 的世卫组织职工对世卫组织

¹ 总部、非洲区域、东南亚区域、欧洲区域、东地中海区域、西太平洋区域和全球服务中心（吉隆坡）以及泛美卫生组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究所的职工协会。

在促进人类健康方面的重要性和领导作用表示肯定。在所有受访者中，90%的人认为世卫组织是“影响卫生最有效的机构”，90%的人还认为世卫组织的信息可靠。我们希望能保持这种优势并寻求进一步改进。有24%的外部受访者表示对世卫组织及其工作缺乏信心，还有21%（即五分之一以上）认为世卫组织目前缺乏摆脱不良业界影响、独立采取必要措施的能力，组织职工对这些结果非常看重。在我们看来，世卫组织的管理层迫切需要与理事机构成员进行对话并采取措施，确保《职员细则》的改动能够推动创建有利环境，确保组织优秀、正直。

5. 但是，我们也注意到，在为职工保持富有竞争力的工作条款时，应同时确保世卫组织的强劲和可持续发展。我们担心，《职员细则》最近的改动以及所建议的改革会减弱我们吸引并保留全球优秀人才的能力。我们担心，这些改动的提出缺乏能切实带来成本节约或对组织有其他益处的证据。最近提出的关于积存年假补助金的政策变动已经降低了世卫组织所有主要办事处的员工士气。离职时最多支付60天的积存年假补助金，这一点对将要退休的职工尤为重要，因为众所周知，在从组织离职到养老金支付之间有一段时间差。我们相信这种政策变动所导致的情况恶化绝不是世卫组织改革所预期的成果。

6. 2013年2月，《职员细则》改动后的一系列政策开始生效，以支持所谓的“灵活的世卫组织人力资源模式”。其中引人注目的一项是，延长了加入重新派任程序所需的服务年限。这些改动发生时，世卫组织的人力正在迅速减少，而且这些改动似乎与会员国在执委会第132届会议上、以及在我们最终拟定本讲话稿时第六十六届世界卫生大会的讨论中所说的工作重点和任务并不相符。实际上，世卫组织领导层的工作重点以及预期支持这些工作重点的有关规划，正是已经削减或即将削减岗位的相关领域，而且这些领域的资金也缺乏保障。

7. 尽管职工们在原则上对灵活性的价值表示肯定，但我们认为最近提出的政策改动对组织发展是有破坏性的。所做的改动不是投资于提升职工技能和改进绩效管理与问责系统，而是限制世卫组织为想来或已经在组织工作的员工提供职业道路的能力——而这对于吸引和留住最优秀的人才是非常重要的一点，更不用说创建可行的员工流动计划了。世卫组织近年来已经流失了一批极有经验的长期在组织服务的员工，并且预期不久的将来还有一批为数不少的人员将因退休而流失（未来五年将有983名员工退休，未来十年有2114人）。虽然这可能为组织更新职工队伍并发现新的人才提供机会，但我们也看到，对所谓“非职工”的依赖正在加大，这会造成负面影响。根据整个世卫组织行政管理方面的记录，超过5500人持这种合同；他们与组织的联系密切程度以及对组织的承诺有限，而需要组织支付的费用约为每个双年度3亿美元——占组织总支出的15%以上。

8. 自从我们2013年1月在上一次执委会上发言以后，世卫组织职工协会一直在努力与管理层进行富有成效的对话与合作。我们很高兴地向大家报告，2013年2月与总干事进行讨论之后，我们就今年的工作商定了三个共同的重点领域，包括拟定内部司法改革

备选方案、制定失业保险计划以及为确保管理问责而完善绩效评估。我们将逐一简要介绍各项重点。

9. 关于内部司法改革，通过我们过去几年在执委会上所作的发言，我们已经展示证据表明本组织内部司法系统不符合联合国标准，尤其是与其“独立、专业、透明、有效、高效、及时和公正”（见联合国大会第 59/283 号决议）的标准不符；对此我们也表示了关切。我们还指出，解决一个案件的基准时限应为三个月。但是，即便有了 2012 年提供的额外资源，目前职工在向世卫组织总部申诉委员会提出申诉后，等待决定的时间最长可达三年；而向国际劳工组织行政法庭提出二级申诉后，可能需要再等两到三年。在公平性方面，世卫组织职工表示担忧的是，受害者可能很快遭到报复，而欺凌和骚扰者却因处理时间漫长或级别较高而受到保护。此外，区域职工认为有必要在总部申诉委员会和需要向国际劳工组织行政法庭提出二级申诉的程序中有直接代表。作为国际组织及其机构，世卫组织内部及国际劳工组织行政法庭的处理过程，必须遵守联合国标准、国际惯例法和国际法一般原则所要求的独立司法标准，包括独立性和公正性、公开听证的权利以及对决定进行复议。作为公务员协会联合会带头倡导的工作的一部分，世卫组织职工协会正支持就内部司法改革方案收集证据和意见。我们已经建议在 2013 年 11 月召开会议，审议符合联合国标准的内部司法改革方案；会上还将讨论如何加强组织的内部非正式机制，为预防和及早行动提供支持。我们高兴地报告，总干事已经承诺支持在该领域开展进一步工作，而且管理层有意在下一个双年度实施内部司法系统改革。

10. 关于第二项重点，迄今为止，世卫组织职工业绩管理制度往往成了“单行路线图”，即，仅仅是惩罚职工的工具，而不是它本应成为的促进对话和职工发展的建设性工具。世卫组织职工协会支持当前对业绩管理和发展制度进行修正的工作，并支持建立全面公平的 360 度业绩管理制度。应将其与团队目标和整体性全组织范围业绩审查相结合，并得到根据世卫组织工作总规划对各司和各规划进行的定期独立评估的支持。

11. 最后，根据全球证据，我们看到丢掉工作的威胁已经对各工作场所的职工士气和安全感造成消极影响，而且也给职工与管理层之间的关系带来不必要的干扰。但是，由于国际公务员往往得不得本国社会保障制度的保护，对他们的潜在影响愈发突出。绝不能无视这一事实，而且我们以前在执委会发言时也阐述过这种影响。那么，我们现在该怎么办呢？数个职工协会已开始与管理层讨论拟定失业保护方案的问题。我们期待着有机会在 2013 年全球职员/管理层理事会会议前推进对话并拿出可能的方案。

12. 最后，感谢各位给我向执委会发言的机会。职工和管理层之间建立有效、相互尊重和有意义的关系是形成促进性的工作环境并使世卫组织更为强大的必要条件。为增加透明，我们建议下一份人力资源报告增加一节有关职工和管理层关系的内容，提供意见并

量化职工士气情况和职工与管理层关系质量。正如我们以前在有关场合强调的那样，职工对本组织的未来深切关心、感受强烈。我们强烈感到，目前对《职员细则》和服务条件的改革思路是破坏性的，可能会给世卫组织在全球卫生中的地位带来深远的不良影响。职工协会请世卫组织领导层和执委会考虑对世卫组织改革和本组织各层级人力资源模式的影响进行深入的联合中期评估。

13. 我们期待着继续参与和对话，以加强世卫组织，使其能够满足成员国的期望并有助于促进全世界人民的健康。

谢谢大家。

= = =