



世卫组织职工协会代表的发言

主席女士、尊敬的执委会成员、陈博士、代表们、同事们：

1. 参加世卫组织全球职员/管理理事会(GSMC)的 10 个职工协会赞赏和支持总干事陈冯富珍博士为领导和改革本组织作出的努力。我们还非常感谢能有这次机会向执委会阐述我们对目前机会和挑战的看法，并介绍我们在前几届会议上确定的各项重点工作的进展情况。
2. 职工会与管理层一道参与世卫组织许多领域的改革工作。我们相信，通过改革建立一支积极、高效、称职的工作队伍灵活应对各国面临的不断变化的挑战，将有助于本组织充分发挥其潜力。在此过程中，我们注意到会员国和合作伙伴的期望越来越高，使职工面临越来越大的压力。我们致力于推动改革取得成功，同时，我们也希望理事机构支持我们提高效益和克服所面临的制约因素。尤其是，在人力和资金日益有限的情况下，期望进一步改善健康是不现实的。
3. 为发挥更大效用，需要更妥善地安置职工。促进所有工作地点所有职类的**员工职业发展**是增强世卫组织总体绩效的一项重要内容。需要更好地管理个人职业发展并提供更多的机会。我们还需要实行绩效管理制度，确认个人和团队的成绩。职工认为，职工和管理层应共同负责推动增强我们的总体绩效和作用。通过在世卫组织全球职员/管理理事会中以及在其它论坛上的对话，我们发现仍有改善余地。我们必须务实看待今后的艰难工作。必须为改进目前的管理方法（例如绩效管理）开展大量工作。如果绩效管理不当，可能会影响本组织的声誉，并打击职工士气。我们请求你们支持作出这一调整，协助建立良好的组织文化，确认并应用良好的想法和做法，以迅速取得实际进展。
4. 在此方面，在各级工作队伍中，当务之急是留住人才（包括助手、其他辅助职员、国家专业官员和国际专业人员）和提供职业发展机会。我们需要吸引有为青年，为其提供在世卫组织或联合国系统工作和成长的机会。作出这些努力后，将能为总干事配备一支熟悉各种业务并能传承机构经验的可靠和高效的工作队伍。

5. **职工流动**是世卫组织改革的第二大支柱。这是一个需要慎重考虑的重大问题。为充分照顾本组织的利益，职工调动需要顾及职工的专业技能和个人具体情况。我们认为，职工流动性如果管理得当，可以增强世卫组织的凝聚力，使本组织成为真正全球性的机构。尤其是，如果不是仅限于国际专业人员，而是对广泛职位实行轮换，可以为横向调动和专业发展提供更多的机会。

6. 但我们必须审查所有职位，并确定可以考虑流动或轮换的职类。确定和管理这一制度需要认真准备，并需要管理层与职工代表密切合作。世卫组织是专业机构，许多职能需要有高度的技术专长。因此，极为重要的是，必须确定哪些职位可以有效互换，而哪些职位需要有特殊技能以维持有关规划的信誉。

7. 关于**内部司法制度**问题，职工会和管理层都认识到，由于职工不受当地行政法庭保护，目前的内部司法制度存在缺陷。国际劳工组织行政法庭正在审理世卫组织的 20 多起案件，并将对其中多数案件作出裁决。另有 50 多起案件正由总部申诉委员会审理。还经常有案件提交监察员办公室和职工会，有时提交内部监督服务司处理。另外，还经常与职工心理和医疗服务部门联系。案件调查和结案平均仍延迟一年以上，这使得很难消除职工不公平待遇，也很难使本组织迅速发现和纠正不合伦理的行为、欺诈和骚扰。

8. 拖延申诉程序对区域和国家办事处有关职工带来甚至更大的煎熬。有时拖延时间长达六年之久。一些区域办事处还缺乏可供选择的冲突管理（如监察员和心理学家）和咨询服务资源及机制。我们去年向执委会通报，为努力审查和纠正我们的内部司法制度，世卫组织职工会与联合国其它机构的同事们共同建议举行一次研讨会，探讨符合联合国有关标准的内部司法改革方案。

9. 鉴于世卫组织职工不受当地民事管辖，我们将审查本组织内部司法制度和整个联合国司法制度。同时，管理层承诺在职工代表参与下审查世卫组织的内部司法制度。国际劳工组织将于 2014 年 9 月举办一次会议。职工会建议举办类似的会议，以便确定良好的做法。我们希望执委会支持世卫组织管理层认真开展此项审查工作。我们对在人力资源战略中增添关于加强执法工作的内容表示赞赏。我们认为确实应该增添这方面内容，但这应与三大改革领域（即规划、治理和管理改革）区别对待，将执法与世卫组织例行的行政和管理职责分开。

10. 我们在 2014 年 1 月执委会会议上对世卫组织**职工健康保险**服务表示严重关切。尤其需要指出的是，若干国家当地卫生机构不承认世卫组织的职工健康保险，职工为此需要预付大笔现金作为担保。外地职工、退休职工以及受抚养人最受影响。遇到紧急

健康问题时，这样的困难对健康和安全构成严重威胁。令我们感到欣慰的是，世卫组织职工健康保险全球监督委员会自 2014 年 1 月起开始审查职工遇到的困难，并已决定聘请外部专家全面审查世卫组织职工健康保险的行政安排并提出改进建议。

11. 我们相信，采用一项严格的程序可以快速解决问题。职工会承诺与管理层一道努力寻觅最佳解决办法。与此同时，我们要求紧急实行临时措施，确保世卫组织职工健康保险处提供每周 7 天、每天 24 小时的紧急支持，并制定适当程序使世卫组织职工健康保险处能够向卫生机构提供预先付款保障。

12. 我们的服务条件还受超出世卫组织范围的更广泛的**联合国共同制度**框架影响。管理问题高级别委员会正审查整个薪酬安排，这将对我们如何为世卫组织效力以及吸引新的人才产生深远影响。尤其是，该委员会发现存在以下问题：缺乏在考虑到需兼顾多样性和性别平衡的情况下为职工提供平等机会的职业发展计划；我们经常被要求用更少的资源做更多的工作；越来越多使用非职工合同；以及缺乏更替计划等。执委会成员不妨大力倡导联合国系统采用良好做法，为职工提供得以完成本组织使命的最佳条件。

13. 维持有竞争力的薪酬和福利是世卫组织等机构维持竞争力的一项必要条件。本组织需要尽可能努力招聘各级最佳人才。对外地工作地点当地招聘的职工所使用的薪水调查方法不利于包括世卫组织在内的联合国系统一些职工，进而影响了联合国吸引和留住最佳人才的能力。现行方法及其应用无法反映不断变化的现实，甚至可能会产生与市场趋势背道而驰的结果。在这样的情况下，现有职工的士气受到影响，而且联合国会面临职工流失的风险。事实上，已有一些职工跳槽到当地其它机构。另外，职工期望毫不拖延地对所有职工实行 65 岁退休年龄规定，同时应保留职工提早退休的既定权利。我们认为需在联合国系统内紧急处理这些问题。我们希望获得你们的支持。

14. 最后，职工会重申决心继续与世卫组织行政部门、高级管理层和理事机构密切合作，以便能够与时俱进，不断增强本组织的效益。我们希望强调指出的是，行政部门必须与职工磋商，而不要在决策过程中造成任何“既成事实”。为尽量减缓这一风险，应在考虑采取会影响服务条件和职工权益的重大调整措施时尽早与职工代表交流。

15. 总之，我们期望你们支持实现以下目标：培养积极进取的、强有力的管理文化，保障良好的工作条件、薪水和福利，妥善管理职工流动性，确认内部司法是世卫组织改革的另一大支柱，完成目前正在开展的职工健康保险工作，并主张联合国系统采用良好做法。

16. 我们最后还想重申的是，职工相信改革为增强本组织作为卫生事务国际领导机构的作用提供了机会。我们相信可以继续开展友好对话，共同推动改善全世界人民的健康。感谢你们再次给我们机会向执委会报告情况。我们将努力继续就世卫组织的前景向你们提供有益和诚恳的建议。

= = =