世界卫生组织

执 行 委 员 会
第一五三届会议
临时议程项目 7.1

EB153/INF./1
2023 年 5 月 15 日

世卫组织职工协会代表的发言

1. 世界卫生组织（世卫组织）工作人员致力于履行世卫组织的使命，努力实现世卫组织《第十三个工作总规划》及随后各项《工作总规划》的愿景以及与卫生相关的可持续发展目标。工作人员职责包括开展世卫组织《组织法》中概述的各项活动，例如制定规范和标准、提供政策咨询以及协调外地行动和紧急行动等。

2. 为有效开展艰难的工作和应对所遇到的众多个人和专业挑战，工作人员需要获得本组织支持，并对专业稳定性和未来发展前景感到放心。

3. 工作人员赞扬本组织为增强这一认识以及归属感和支持感所采取的各种举措。例如，本组织最近批准的良好育儿假政策、远程办公安排政策、与管理层合作工作组、新成立的旨在鼓励友善待人、多样性、公平、包容、凝聚力和相互尊重的“相互尊重的工作场所规划”、其他用于改善心理健康和福祉的活动，以及飞跃、参与、加速和颠覆创新中心等。

4. 必须强调指出的是，会员国多年来要求本组织实施的一系列措施对工作环境产生了重大影响。所发生的或正考虑作出的变化如下：

- 新合同一律有时间限制。
- 津贴减少。
- 目前正在审议的一项强制流动政策偏离了最初提出的有条不紊流动建议。
- 工作职责扩大到若干广泛的其他领域，而工作人员人数虽有所增加，但核心领域的许多职位仍未填补。
- 行政管理要求增加，这占用了工作人员大量时间，不利于产生显著成果。
- 国际公务员制度委员会制定的关于确定全球各工作地点的差价调整数和当地薪酬的原则有碍吸引和留住有技能的专业人员。

5. 我们还要再度对特别是埃及、黎巴嫩、巴基斯坦、阿拉伯叙利亚共和国和突尼斯等薪金以当地货币计算和通货膨胀率很高的工作地点的当地聘用工作人员所经历的困难感到关切。

6. 工作条件发生了这些变化（例如短期合同、加速轮换和缺乏足够人手等），而与此同时，目前尚无可持续的资金安排，这增加了压力，造成了以下后果：

- 工作人员可能觉得不安全，他们不敢表达其担忧或提供有关管理和工作场所行为的坦率反馈。
- 由于缺乏维持尽可能高的标准和效率所需的资源，以及由于需要花费大量时间用于行政事务和报告任务，工作满意度和士气降低。可以通过减少强制审批数目大大简化和减少这些事务和任务。
- 缺乏中长期可预测性，因此无法妥善制订项目计划并提供相应资源。
- 面临机构知识流失和入职成本增加等风险。
- 工作人员经受的压力有损工作人员韧性，长此以往会影响健康，并对同事之间协作互助精神产生不利影响。

7. 这些因素最终会影响工作人员的士气和工作保障，使个人、特别是有家庭的个人难以妥善规划自己的生活并做出显著贡献。

流动政策

8. 目前的流动政策存在若干风险，如果管理不当，拥有专门知识的关键工作人员被轮换后，机构知识和专门知识会流失，目前的项目或行动会受到干扰，效率会下降。一些机构，如国际癌症研究机构和国际电子计算中心、世卫组织《烟草管制框架公约》秘书处以及热带病研究和培训特别规划等不实行强制流动。泛美卫生组织在美洲区域则采用通用职位轮换而专家职位固定不变的办法。而本组织其他地点尚未采用这一办法。

9. 此外，目前所提出的流动政策缺乏工作人员所要求的明确性和透明度。行政部门提到可能给予定居补贴，但目前并无申请援助标准。工作人员有权拒绝调动，但仍不清楚他们拒绝调动的可接受理由。

10. 必须认识到，执行这项政策需要大量的财政和人力资源。自 2014 年以来，职工协会强调指出了不可持续性等问题，例如工作人员专业化和在工作地点逗留时间等。本组织并无全球通用的岗位说明。专业领域工作人员可能没有对应职位可以调动，或者对应

职位可能较高，因此他们无法申请。最后，在项目执行期间，如果工作人员调动，必须考虑对进行中的项目可能造成的影响。

11. 最关键的是，目前的政策未考虑到全球职员/管理层理事会在 2022 年提出的关于非强制性有序流动的所有建议。目前还缺乏许多标准，例如将人力与职位挂钩的标准。

工作地点差价调整数

12. 还有对国际公务员制度委员会的其他关切，例如东地中海区域办事处最近将工作地点差价调整数减少了 9.8%，但并没有对工作人员提供任何解释。应该指出的是，下降 10%将触发当地生活成本调查，但事实却并非如此。在工作人员 2023 年 3 月降薪之前，虽然国际公务员制度委员会做出了一些解释，但该委员会或本组织未向工作人员发出任何通知。如果本组织工作人员为了更有效完成任务而选择在总部以外地点工作，他们不应该因为从事崇高事业而受到惩罚，损失 10%的工资。本组织国际工作人员不仅在东道国，而且在受到高通货膨胀率影响的原籍国也有多种义务。

相互尊重的工作场所规划

13. 根据 2023 年 1 月 30 日至 2 月 7 日执行委员会第 152 届会议的决定，制定了“相互尊重的工作场所”规划。2022 年全球职员/管理层理事会决定将“相互尊重的工作场所行动”提升为一项规划。东地中海区域职工协会发挥了重要作用，确保通过全球执行办公室将这一决定列入议程。全球执行办公室由世卫组织总部、非洲区域办事处、美洲区域办事处/泛美卫生组织、东南亚区域办事处、欧洲区域办事处、东地中海区域办事处和西太平洋区域办事处以及全球服务中心、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构的职工协会主席和副主席组成。全球职员/管理层理事会于 2022 年一致同意作出此项决定。

14. 由东地中海区域职工协会、监察员办公室、工作人员顾问、总部人力资源政策协调员和内部司法处以及业务运作部门组成的东地中海区域办事处相互尊重工作场所工作组举办了培训课程，以共同努力创造相互尊重的工作场所并维护世卫组织的价值观。

15. 17 个国家办事处参加了为期三天的培训课程。课程重点是共同创造相互尊重的工作场所，在高情商工作场所进行相互尊重的交流，以及加强韧性，提高个人和专业高效工作技能。

16. 此试点培训是世卫组织在此方面首次举办的培训，供各区域效仿。

内部司法制度

17. 我们对在性剥削、性虐待和性骚扰领域所做的大量工作和取得的进展感到满意。但我们认为由内部监督服务司负责管理的内部司法系统仍需加快审理案件。似乎只有备受瞩目的案件才快速推进，而其他案件则拖延多年而没有做出任何决定。这对工作人员（包括受害者和被告）产生了不良影响。

合同模式

18. 多年来，行政部门一直承诺即将进行合同改革，但迄今为止毫无结果。在变革进程中提出的人力资源改革方案要求由在编工作人员履行核心职能，但本组织往往用临时合同或聘用顾问填补缺口，有时临时安排延续数年之久。

19. 我们赞赏合同模式工作队做出的努力和贡献。该工作队已开展两年多工作，但尚未提出可改进本组织目前各类合同实施情况的建议。我们促请该工作队尽早发表其报告。

20. 我们确实需要解决与选择各类合同有关的根本性问题，例如僵硬的资金结构、员工人数限制和组织文化。

21. 需要由在编工作人员履行核心职能，为此需要建立有关机制，而不是通过临时合同或聘用顾问来填补缺口。

22. 我们还要强调指出的是，必须发布通用的岗位说明征聘工作人员，以促进流动和职业发展。

23. 最后，在招聘程序的统一性和透明度方面仍面临挑战。需要高度重视维护竞争性招聘流程的效用。

24. 目前的做法直接影响了工作人员心理健康和总体福祉。

职工健康保险

25. 我们重申应开展进一步工作，为投保人找到世卫组织工作人员健康保险卡获得广泛承认的方法，使工作人员尽可能只预付医疗费用的 20%，而不是全额支付。全额支付可能会影响一些投保人的财务状况。收入较低的人往往无力预付全部医疗费。我们已连续

数年提出这一要求。我们希望这一要求得到考虑，以确保投保人不会陷入困境，特别是在东地中海区域等地。

评定会费

26. 职工协会欢迎世界卫生大会决定支持可持续筹资工作，我们希望这将对留住人才产生积极影响。特别考虑到上面提到的工作领域扩大情况，我们鼓励会员国继续坚定承诺提供可持续资金。这将改善工作人员福祉并带来显著成果。

27. 总之，本组织大力依靠工作人员，会员国期待本组织取得显著成果。我们恳请各会员国协助工作人员有效履行职责，并充分评估上述政策和问题的影响。

= = =