世界卫生组织

执 行 委 员 会
第一三六届会议
临时议程项目 14.3

EB136/INF./1
2015 年 1 月 20 日

世卫组织职工协会代表的发言

主席先生，尊贵的执委会委员，尊敬的代表们，同事们：

1. 世卫组织正在开展许多内部改革工作和应对多项国际挑战。世卫组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构职工协会感谢陈冯富珍博士总干事在当前关键时刻发挥的领导和指导作用，尤其感谢她指导开展了埃博拉病毒病疫情应对工作。我们代表全组织职工，承诺致力于尽力实现世卫组织的各项目标，并支持尽力保障较好的就业条件、工资和福利待遇。

2. 令我们感到欣慰的是，职工协会与高级管理层保持了专业化的积极合作关系。管理层正努力处理请其注意的许多职工事项和关切，我们对此表示赞赏。但仍需大力开展更多工作，解决职工日常在有效提供服务方面所遇到的各项问题。

3. 执委会本届会议正紧急讨论本次**埃博拉疫情**。会员国和秘书处都面临挑战，我们必须挺身应对。但我们在 4 年前就提请执委会注意重大预算缺口。2010 年至 2012 年期间，全组织裁减了近 1000 名职工。非洲区域裁员幅度最大，总部紧随其后。当时，为填补本国资金缺口，各会员国紧缩预算，秘书处也只能勒紧腰带。

4. 但世卫组织仍是“联合国系统卫生领域权威性的指导和协调机构”。即使在总干事宣布本次埃博拉疫情是全球公共卫生突发事件之前，非洲区域和总部专门负责处理新出现的传染病工作的有限的剩余职工就在夜以继日开展极为繁重的工作，但并未得到适当支持。在宣布埃博拉疫情是全球公共卫生突发事件后，世卫组织从国家和区域办事处及总部抽调数百名最熟练的技术和行政人员奔赴受影响地区工作。这些职工的工作环境极为艰难。

5. 在目前情况下，作为“卫生领域权威性的指导和协调机构”，世卫组织职工必须与其他同行一道紧密合作，统计病人和死亡人数，并了解埃博拉病毒病的传播地点、传染者和被传染者，以便将资源用在必要之处。这意味着，我们需要告诉和协助卫生工作者和当地社区领导人向公众讲解如何保护自己，并如何避免感染和传播。这也意味着，为战胜这一疾病，我们正以令人难以置信的速度开发新颖疗法和采用新方法开发新的药物、生物疗法和疫苗，力争以最快速度将其投入使用。

6. 世卫组织拥有这样的能力，并正尽力开展工作，但调动资源是有代价的。它直接影响世卫组织职工奉命执行各会员国赋予我们的其它法定职能。我们在 2010 年就开始感到裁员影响，但当时没有人想到会出现像埃博拉疫情这样的国际突发事件。世卫组织当时调整了人力模型，聘用了更多短期职工，并进一步扩大了世卫组织工作外包量。这压缩了“人事”预算，同时增加了“活动”预算，结果造成经验流失，本组织各级职员士气低落，消极情绪抬头，工作积极性下降。尽管各项全球卫生行动和伙伴关系并行提供了更多卫生资金，但会员国和卫生系统，特别是非洲会员国和卫生系统变得更加脆弱。

7. 2010 年时，由于世界各国面临严峻的经济挑战，有关方面不再高度关注防范下一次可能出现的全球卫生突发事件。我们被告知，会员国希望世卫组织能够“担当重任”。我们的理解是，会员国希望有“人力灵活性”。而人员流失有碍我们对付这一流行病以及其它全球公共卫生威胁。

8. 总干事任务艰巨，需要掌握微妙平衡。她一方面需要满足世卫组织会员国的要求，另一方面又要应对全球卫生挑战。世卫组织职工致力于同总干事一道应对这些挑战，并请各会员国和主要捐助方理解和向本组织提供足够资源，使本组织能履行职责。

9. 职工协会于 2014 年 10 月与世卫组织全球职员/管理理事会（GSMC）密切合作，公开讨论了新的人力资源战略，包括职工流动性、职业路径、内部司法、职工医疗保险以及直接影响所有职工的行政管理问题。此外，在世卫组织各级与高级管理人员举行定期化和制度化的会议有助于加强管理层与职工协会之间的对话与合作机制。这些机制还是有效的预警系统，可以发现和预防可能会引起职工关注的问题。

10. 总部以及各区域和国家办事处的世卫组织职工原则上赞同**国际专业人员的地域流动性**。但目前提出的流动政策缺乏一项关键内容，未能阐明其强制性质如何有助于世卫组织取得成果。

11. 妥善流动有助于职工的职业生涯，有助于分担艰苦工作地点的负担，并可充实职员工作经历。但仍需答复一个简单问题：强制流动如何能使世卫组织更有效和更有力地应对像埃博拉疫情这样的当前和未来公共卫生挑战？我们为此需要澄清，相对于联合国难民署等业务机构或联合国维持和平行动，在世卫组织这一规范性技术机构中，实行强制流动政策可以发挥什么样的战略作用。

12. 流动本身不是目的，主要也不是用于增进职工权益。我们现在认识到，埃博拉疫情的经验表明，豪赌风险实在太高。数据告诉我们，根本不可能像目前预测的那样实行强制流动。按实施方案的预期步骤，到 2017 年新任总干事上任时，数以百计的长期职工将在世界各地轮转，并四处争抢职位。另外，所提出的人事条例和职员细则修订案可能会受到挑战，因为一个组织不得以追溯方式压低职工的既定权益。

13. 国际专业人员的地域流动政策要想取得成功，就需建立适当的激励机制，并需进一步研究如何有效实施。只有这样，才能捍卫这项政策，并在实行这项政策时获得必要支持。本组织数名高级管理人员向职工协会表示，他们怀疑能否实施目前提出的流动政策方案。流动政策需要分阶段实施，需要有可行的指标和可以实现的操作目标。联合国秘书处在制定流动政策时，事先采取了许多措施，例如广泛使用通用职位说明和确定全球职位网络等。而世卫组织尚未这样做。在实施流动政策前，需要有这些铺垫。我们不能在为流动政策进行准备时就开始实施这项政策。

14. 我们现在想谈一谈**内部司法系统**问题。众所周知，解决职工申诉平均需要一年多时间，有时甚至更为漫长。结果，这一系统严重缺乏有效性和信任。我们为此非常欢迎 2014 年对该系统的专家审查。我们在世卫组织全球职员/管理理事会中与管理层讨论了这一问题。令我们感到高兴的是，管理层同意我们的许多看法，尤其是同意应重视预防和及早解决纠纷，包括增加调解服务，并且所有职工都需努力营造相互尊重的工作环境。我们的内部司法系统要想发挥效用，就必须使职工信任这一系统。一个极为重要的因素是，各地职工必须能够平等地利用公平透明的非正式或正式的冲突解决机制。我们期待着在今后一年与管理层一道建立有效、及时、独立、普遍和全面的内部司法系统。

15. 职工正与行政管理部门一道积极推动世卫组织实行**相互尊重的工作场所**政策。总干事发表视频讲话，向所有职工强烈表示她致力于推动世卫组织成为相互尊重的工作场所，各区域主任也将发表视频讲话。这一做法受到赞扬，激发了很多想法，职工深感兴奋并充满了期待。接下来还需采取更多行动，在高级管理层支持下，我们每个人，不管专业职类如何，都应采取切实行动。

16. 关于世卫组织**职工医疗保险**，令我们高兴的是，过去 12 个月，世卫组织管理层继续聘用外部顾问协助审查职工健康保险服务和行政安排。我们赞赏职工健康保险基金采取了临时措施，尤其是协助处理了一些个案，并期待它对所有职工提供同样标准的服务。但职工们、尤其是外地职工仍称卫生服务机构不承认世卫组织的职工健康保险，并提到了其它一些问题。另外，还出现了一些新的挑战。例如，在几内亚、利比里亚和塞拉利昂开展工作的职工现在已不能撤往通常的紧急医疗后送地点。我们要求紧急关注这些问题，以确保所有职工的健康和安全。

17. 最后，我们重申承诺将继续与行政管理部门开展建设性对话，并通过参加职工与管理层各联合工作小组，积极参与对话。我们期待着在执委会下届会议上进一步通报这方面的动态。我们感谢再次让我们有机会在这里向执委会通报情况，并重申将致力于实现本组织的使命。

= = =