世界卫生组织

执 行 委 员 会
第一三九届会议
临时议程项目 8

EB139/INF./1
2016 年 5 月 6 日

世卫组织职工协会代表的发言

主席先生，尊贵的执行委员会委员，尊敬的代表们，同事们，

1. 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很荣幸有此机会再次向执行委员会提出职工对若干问题的观点。最重要的是，我们希望本发言以及代表职工协会在今后作出的发言将能够在执行委员会会议之前向规划、预算和行政委员会提供。

2. 借此机会，我们希望重提我们在今年 1 月执行委员会会议上的发言中提出的问题。其中包括职工与管理层之间的关系，尤其是职工/管理层联合工作组和各项行动迄今的结果。但是，我们的主要侧重点将是应急工作队伍和改革、地域流动性以及内部司法。此外，我们希望再次提到衡量修改《人事条例》和《职员细则》所产生影响的重要意义。

职工与管理层之间的关系

3. 总体上，职工与管理层之间的关系仍然是建设性和互利互益的。例如，我们联合创建了若干职工/管理层联合工作组并发起了若干联合行动，我们也注意到这种合作对改善我们的工作环境、制定和宣传我们的组织价值观以及加强我们的相互理解具有积极的影响。这也有助于培养有利于寻求解决办法的积极和创造性的环境，并对实现我们的改革目标具有积极的贡献。

4. 这种合作的一个例子是职工与管理层对性别公平性问题的联合智囊库，建立该智囊库是为了加快实现联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划的性别平等目标。智囊库制定了 18 项建议，涉及世卫组织需要开展哪些工作以便达到性别平等的目标。下一步将是建立一个全组织范围的职工/管理层咨询小组，以便落实这些建议。

5. 另一个例子是促进体面工作场所的职工/管理层联合工作组，该工作组最近开展了全组织范围的调查，结果发现了若干需要改进的领域。调查结果着重显示需要立刻采取若

干行动，而且全球工作组完全承诺在高级管理层的大力参与和支持下改进这方面的情况。

6. 我们希望重申，总部职工协会最近开展的一次调查确认绝大部分职工致力于实现世卫组织的职责和总体使命，对能够为世卫组织工作感到自豪。我们作为职工，希望能够实现我们组织的职责，即应对世界目前面临的重大全球卫生挑战。因此，让我们共同创造促进性的框架。

应急工作队伍和改革

7. 今年 1 月，职工协会建议建立一个职工/管理层联合工作组，考虑采取行动推进世卫组织在疫情和突发卫生事件方面工作的改革进程，包括留住人才，向职工提供培训以便使他们具备必要的技能，尽量减少使用不稳定的合同，以及强化关爱职工的责任。

8. 在世卫组织应急工作改革之下建议的全球卫生应急工作队伍，是所有职工关注的一个核心领域。我们要求有职工协会的代表参与整个改革过程，尤其是在与应急工作改革相关的人员问题方面建议设立的专题小组三项主要工作领域内。

9. 第一，关于确认哪些岗位可以由现任职工填补以及哪些需要由其它机构的人员填补或者需要招聘具有不同背景的新职工，职工协会希望能够参与决定和协商。

10. 第二，在任何路线图或与这方面相关的匹配工作中，我们将继续倡导公平和透明地应用《职员细则》。

11. 第三，我们建议与管理层合作制定战略，促进现有人员的职业发展和机会，并同时实现世卫组织的改革期望。

12. 我们赞赏并注意到，在管理改革范畴内，已经开始了培训职工的工作，以便开展应急部署和分配到出现突发事件的工作地点。我们重申，应当充分重视并调拨足够的资源用于这项工作以及加强本组织在突发事件中进行部署之前、期间及之后关爱职工的责任。为了便利我们的贡献，我们谨要求在与应急工作改革相关的人员问题方面建议设立的专题小组中，把职工协会视为积极和平等的伙伴。

地域流动性

13. 自今年 1 月起，在自愿的基础上开始实行地域流动的政策，职工被邀请考虑第一批国际岗位汇编，宣布这些岗位的意图是为了通过第一次年度流动工作填补岗位。涉及的职工是以连续合同或定期合同招聘的国际专业人员。

14. 流动工作是一个敏感的政治问题，得到了世卫组织会员国的支持。在整个过程中，世卫组织职工协会支持流动的原则，前提是这方面的工作将以有利于本组织及其职工的方式开展。我们还坚持必须考虑到安全性和个人健康情况。

15. 今年 1 月，总部职工协会对流动问题开展了调查。职工的反应大多数赞成流动。但是，对缺少奖励措施、性别公平性、配偶就业及其它支持性措施，仍然存在担忧。此外，职工大体上觉得该计划应当是自愿的。职工还要求对流动工作的资金效益进行分析。

16. 在职工协会的参与下，世卫组织评价处将对该项工作开展组织评价。评价应包括根据经过检验和评价的政策与程序衡量主要的绩效指标。为此目的，本组织和会员国在希望流动工作产生的结果方面必须有明确和一致的态度。这一点在今年 1 月的执行委员会会议上并不明确，有些会员国把流动政策称为降低成本和处理绩效低下问题的一种机制。相反，职工们希望这项工作成为强化整个世卫组织绩效的一种机制，从而在最需要的地方利用现有的技术专长。

17. 职工代表被邀请作为观察员出席全球流动问题委员会的第一次会议。但是，很显然，在会议的整个过程中，他们发挥了可贵的参与作用。这确实获得了与会各方的认可和赞赏。因此，我们要求在全球流动问题委员会会议上不再对职工代表给予观察员的不必要标签，因为这破坏了管理层对职工的尊重以及职工代表在整个过程中的重要贡献。我们再次寻求你们的支持，以便在这一过程中成为平等的伙伴。这是所有选拔程序中的惯例，也符合我们的统一选拔程序。已证实这种安排不但在选拔小组中，而且在其它委员会中都有好处。

18. 全球流动问题委员会第一次会议期间的讨论是建设性和体面的。但是，职工协会仍然关注如何以及何时将把职业道路、个人发展和升职机会及奖励措施纳入流动政策及其实施工作。鉴于第一次流动工作期间获得的经验，很显然人力资源司的人员能力需要在今后得到加强，以便有效地处理流动事项。

19. 此外，第一次工作中自愿要求流动的人员有三分之二为男性。在流动框架的当前实施工作中，职工协会要问，如何才能留住人才以及处理性别问题。此外，我们注意到，在这次工作中提供的为数不多的岗位中，有许多在教育或经验方面的要求范围很狭窄。我们希望强调，流动应当为职工提供机会，以便获取新的专门技术，促进人才的利用和职工的发展，并向男女两性提供平等的机会，而且应当向具有资历或经验或者两者兼备的一般事务人员开放。

20. 最后，引起重大关注的是，各办事处和区域不同岗位的财政可持续性不够明确。在未来，职工可能会没有选择余地，只能申请并调往任期较短并可能较缺乏财政可持续性的岗位或者具有时限的岗位。这将造成不必要的就业不安全。因此，必须确保流动计划之下提供的岗位得到充分和安全的资金供应。

内部司法

21. 据受委托审查本组织内部司法系统的外部专家小组报告，世卫组织是名望最高的国际组织之一，“其全球声誉不仅来自在流行病警报和应对方面的领导作用，而且来自其预防工作政策。”据该小组说，“引人注目的是，当涉及本组织的司法机制，世卫组织的做法类似治疗或治愈，而不是预防。”

22. 目前，在国际劳工组织行政法庭上针对世卫组织提出的内部申诉数量很多。该法庭有相当多的裁决有利于受侵害的职工，在经济和声誉方面对我们的组织产生了不利和严重的影响。

23. 例如，自 2016 年年初以来，该法庭对涉及世卫组织的八起案件作出了裁决。在其中五起，法庭的裁决有利于有关的职员，两名职员获得了精神损害赔偿。

24. 为了改善情况，职工协会与管理层合作，以便改革我们的内部司法系统并加强解决冲突的非正式预防性机制。我们大力建议由本组织各级具有献身精神和得到认可的专业监察员与调解人参与进来，因为他们能够在冲突的早期制止事态升级。

25. 同时，为了做到透明，我们欢迎总部监察员定期向执行委员会报告所有人员配备层面上影响整个组织的趋势。这将确保系统地处理普遍发生的问题。这一过程可以类似内审计员关于不同技术部门绩效的定期报告。审计员的报告也包含关于如何处理特定绩效问题的建议，并审查相关部门为处理这些建议采取的行动。

26. 此外，在今年 1 月的会议上，执行委员会批准了一种正式的争端解决新程序，很快就将到位，由此职工将需要经过强制性的行政复议程序后，才可以提出正式的内部申诉。

27. 对世卫组织职工协会至关重要的是，管理层要确保全球申诉委员会主席和副主席将能够以完全独立和无偏见的方式采取行动。在确保提供这种独立性方面，我们寻求你们的支持。

28. 简而言之，我们需要一个健全、独立、公正的内部司法机制来处理职工的申诉，而且必须有得到加强的预防功能，侧重于加强监察员的职能以及人际沟通、冲突管理和共同寻找解决办法方面的管理培训。

29. 在采取预防举措的同时，需要克服的下一个障碍是确认和迅速实施用于调查心理骚扰案件的有效办法。职工协会严重关注，当前的程序既不透明，也不及时、充分或有效。处理这些案件的内部监督服务司缺少调查骚扰案件的专门技术。职工协会谨再次要求管理层，为了职工和整个组织的利益，迅速解决这些问题。通过提出这些问题，我们希望能够促进积极的改变。

30. 此外，我们也敦促会员国要求对内部申诉和行政法庭案件最多的司局和部门进行审计。为了产生有意义的改变，需要根据本组织的问责框架，对有责任的管理人员进行问责。同时，必须为管理人员提供必要的工具，包括有效和可持续的培训以及专门的时间，以便应对挑战性情况和避免冲突的升级。我们重申，对任何主管人员而言，人员的管理是工作的一个主要部分。

修改《人事条例》和《职员细则》

31. 《人事条例》和《职员细则》的频繁修改使职工协会感到困扰，因为这常常不利于职工的既得权利和工作条件。例如，对《职员细则》第 230 条（叙级审查）的修改取消了职工要求对其岗位进行叙级审查的权利。我们在 1 月的执行委员会会议上指出，这无意中可能给管理者提供滥用权力的机会，例如长期让职工过多承担额外责任却不给予适当的认可和相称的报酬或者调整职级。

32. 我们坚决反对今年 2 月 1 日生效的《职员细则》第 230 条修正案，因为可以对世卫组织自己关于同工同酬的核心原则产生负面影响并会造成职工与上司之间的关系紧张。

33. 在总体上，聆听和授权于雇员是提高积极性的关键。职工向其代表提供的反馈令人担忧，因为只有很少数管理者似乎对他们管理的职工的日常工作有足够的了解。在改叙职位的决策中，个人偏好以及与职工的关系起到很大作用，从而造成偏颇。

34. 职工中与此相关的观点是，《职员细则》不能对所有职类和职等的人员平等应用。职工协会大力要求本组织重新审查应用不平等的问题，同时制定公平的战略，审查过时的岗位说明，因为这种情况在本组织广泛存在，不能反映实际上期望职工履行的任务性质和复杂程度。在此背景下，我们也要求更加重视加强问责框架。

对执行委员会的要求

35. 主席先生，尊贵的执行委员会委员，尊敬的代表们，同事们，总而言之，我们谨要求执行委员会委员们：

- 支持职工代表以透明和包容性的方式充分参与建议的**关于应急工作改革的人员问题专题小组**以及相关的程序；

- 支持职工代表在**全球流动问题委员会**中获得正式成员资格；

- 在进一步修订和实施**全球流动政策**时，考虑到以主要绩效指标为基础的评价结果；

- 支持透明的过程，确保今后**全球申诉委员会**主席和副主席的独立性；

- 支持改进**内部司法**，具体做法为：

  (i) 倡导确立调查心理骚扰案件的快速和有效的机制；

  (ii) 支持制定尽早处理冲突的非正式专业化系统；

  (iii) 支持通过监察员向执行委员会报告可见的趋势；

- 要求对内部申诉和行政法庭案件最多的司局和部门进行审计，以便根据**本组织的问责框架**产生有意义的变化；

- 在进行批准之前，审议修改《人事条例》和《职员细则》的可能影响，并呼吁根据有效运转的问责框架对所有职工平等应用《人事条例》和《职工细则》；

- 支持制定战略，审查现有职工过时的岗位说明（这种情况在本组织广泛存在），同时遵守同工同酬的原则。

36. 请放心，我们职工协会保证全力与管理层继续进行建设性的对话以保障职工的权利并由此积极促进完成本组织的任务。

37. 维护个人权利的组织能够创建所有会员国和我们的利益攸关方希望我们具有的高绩效氛围。这样一个组织将能获得信誉和卓越的专业技术，并将激发职工的献身精神、生产能力和创新行动。

38. 为了本组织以及作为其最重要资产的职工的最大利益，我们谨提出我们的意见。希望你们把这些意见视为对实现本组织使命的一份贡献。感谢你们给我们提供了这种机会。

= = =