



世界卫生组织

执行委员会
第一三七届会议
临时议程项目 9.1

EB137/INF./1
2015 年 5 月 21 日

世卫组织职工协会代表的发言

主席，

尊贵的执行委员会委员们，

尊敬的代表们，同事们：

1. 我们代表世卫组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构职工协会感谢你们给我们机会继续探讨我们今年早些时候在 2015 年 1 月的执行委员会上所作发言中讨论的一些重要问题。
2. 我们与管理层的积极工作关系促进对职员关注的问题开展越来越公开的对话。管理层积极地处理提交给他们的问题，而职工协会在对侵犯职员权利的事项上进行观察和采取行动方面继续作为有力的伙伴。
3. 与任何关系以及任何组织内部的情况一样，有成功的结果，也有较不成功的结果。有些领域需要改进，有些问题需要处理。我们希望概述我们认为重要的一些问题：

突发事件

4. 2015 年 4 月尼泊尔的地震灾难需要采取快速应对措施救援和救助，对世卫组织国家、区域和全球级的职员又一次提出了扩增需求。这增加了战线过长和资金不足的世卫组织现在需要处理的突发事件数量。
5. 此外，正像我们在 1 月的发言中提及的，西非的埃博拉疫情突出地显示了来自世界各地的世卫组织职员在应对疫情的众多挑战方面高度的奉献精神。职员的专业精神、技能和坚定不移的力量对世卫组织发起的巨大应对行动以及世卫组织卫生目标的

实现起到了推动作用。我们赞扬本组织为派往现场支持埃博拉应对工作的众多职员迅速设计和提供部署前的培训。在 1 月，我们坚持要求会员国和主要捐助者向本组织提供充分的资源以履行其职责，避免把未经培训的职员长期放到充满挑战和危险的情况中，因为这可以对他们的健康和存活造成风险。

6. 职员很愿意支持本组织当前为加强尼泊尔地震等今后的突发事件中部署的专家库所做出的努力，并确保世卫组织继续作为“国际卫生工作的指导和协调机构”。但是，为了实现这一目标，我们必须在下一次卫生突发事件发生之前加强向职员提供的应急反应方面的支持。不能忘记，由于最近的裁员，现有的合格职员人数有所减少，影响了我们对埃博拉病毒病疫情的快速反应。这就是为什么制定今后近期和远期的计划意味着要为充分的人员配备调拨足够的资金。此外，必须有一个强有力的机制，培训世卫组织职员并使他们有准备在挑战性的条件下工作，例如疾病暴发或其它公共卫生突发事件期间出现的挑战。

体面的工作队伍和工作场所

7. 体面工作场所的概念涉及以符合伦理和促进健康的方式一起开展工作的若干原则。体面工作场所的行动与本组织内正在开展的若干活动和服务有联系，值得注意的是职工健康和福祉服务部门、总部申诉委员会、内部监督服务司、合规、风险管理和道德操守办公室、监察员办公室以及职员发展和培训。各职工协会在 2015 年及之后的目标是要确保采取实际步骤，使世卫组织成为一个体面的工作场所。此类步骤包括总干事和区域主任促进体面工作场所原则和概念的政策信息；衡量世卫组织职员的感受和世卫组织作为体面工作场所方面标准的调查、会谈和外联工作；以及团队建设、解决冲突和组织绩效方面的培训及其它提高认识的活动。

地域流动性

8. 关于建议的**国际专业人员**地域流动性政策，开展了更多的讨论。全球职员管理理事会和执行委员会已批准了地域流动性的原则。鉴于实施此类政策的复杂程度，在采取任何行动或进一步的决定之前，需要记录并向所有世卫组织办事处显示这种政策的实用性和成本效益。

9. 职员在本质上并不反对流动性的原则。但是，他们关注实施情况以及是否会以公平和合理的方式进行。关注的一个问题是，本组织将不能够提供足够的岗位安排每一

名移动的职员。另一个关注是，没有清楚地阐明对本组织的效益。结果是制定了一个政策结构，但却不一定能够确保实现这种效益。

10. 许多问题仍然未作解答：为什么我们要为这样一个专门机构计划实施新的内部流动，而不是利用机构间的协定使我们实现《一体行动》？对职员（包括在职的以及正在考虑加入本组织的人员）有哪些激励措施？流动的成本情况如何，获得的效益是否合算？如果只有少数职员致力于流动，在实际工作中将如何实行？我们的就业条件是否将发生追溯性的改变？律师们大力建议不要采取这种行动。或者，本组织是否将考虑事先改变就业条件？会员国希望世卫组织配备卫生事项专家还是通才？

11. 世卫组织具有献身精神的职员正当地希望有一种双赢的情况，其中考虑到他们的专业能力以及他们的家庭和个人情况。世卫组织管理层仍然有待处理这些问题。我们预测到可能会丧失某些工作领域内的专门技术，因为除了在一个单位，没有（和/或不需要）具备特定技能的一些国际专业人员。提出的关注是所谓的一般性岗位说明可能不是最好的解决办法，而且据我们了解，人力资源司并不采用这种办法，但正在界定哪些岗位是轮换性的，哪些岗位不是轮换性的。我们以前表示，虽然我们都很愿意形成更为灵活和更具反应能力的工作队伍，但我们需要确保流动性不导致失去专门技术。流动程序必须是公平和公正的，否则本组织作为一个技术性专门技术的信誉将遭到破坏。

12. 显然，流动性涉及能力建设，不应当被用作为减少总部职员人数的一种工具，也不应当影响职员的权利。必须确立制度，确保职员不会因为没有足够的选择机会而失去工作。正在努力制定一种模拟工具，可以在世卫组织总部独特的结构内及其区域和国家办事处内评估建议的流动政策的可行性。这种模拟工具需要考虑到技术问题，并且为未预见到的情况进行计划。未预见到的情况也可以是可预测的。

13. 我们深切关注地注意到，世卫组织管理人员在 2015 年 1 月向执行委员会提出了对《职员细则》和《人事条例》的修订，但没有按照以往的标准做法与职工委员会事先开展充分协商。与包括总干事办公厅在内的执行层面管理人员讨论了这种情况，而且我们表示很惊愕。我们指出，流动性方面的这些变化对职员的长期影响在目前还是未知的，因为缺少和/或仍然未与职员分享该政策及其实际实施过程的详细情况。

14. 新的流动政策生效的日期将对当前的职员及其现有的就业条件产生不良影响。由于缺少升职机会以及到另一个工作地点工作的适当激励措施，可能会在职员中产生严重的保留意见，转而可能会对积极性和效率产生负面影响。此外，在获得经验之后缺

少机会回到原工作地点，可能也会有负责影响。我们看到的口号是“留住人才”，但这种话越来越缺乏实质意义。所有这一切都必须作为讨论的一部分。

15. 在联合国关于流动性的许多文件和调查中，职业发展是一个关键词。世卫组织的流动框架应当遵守这些标准。

16. 根据 2014 年全球职员管理理事会的决定，职员代表在实施过程中应当发挥不可缺少的作用。我们与管理层一起，争取制定明确和可行的流动政策，该政策应当遵守《人事条例》和《职员细则》，并在组织和职员的需求达成适当平衡的基础上实施。

17. 因此，我们将期望：

(a) 建立一种机制，确保对《人事条例》和《职员细则》提出的任何修订在提交世卫组织任何理事机构会议之前由职工协会尽早提出意见，而且作为我们合作的一部分，这些意见应当得到有意义的考虑；

(b) 适当测试流动政策的可行性，并确立确保工作保障的有关措施；

(c) 通过流动实现职业发展；

(d) 有明确的评价机制用于流动政策，其中包括职员满意程度以及各等级和地点（涉及流动的岗位）职业发展的指标；

(e) 明确界定流动计划对本组织的效益。

内部司法

18. 2015 年 1 月，我们向大家通报了对内部司法系统的外部专家审查情况。2014 年 10 月外部小组发表了一份报告，详尽描述了差距和关注的问题，并提出了一系列建议，以在三个领域作出改进：

(1) 预防和早期反应；

(2) 争端的非正式解决；和

(3) 争端的正式解决。

19. 许多这类关注反应了在职员调查、访谈和他们的诉求中提出的问题。我们很高兴管理部门同样也有许多这类关注，我们正在共同努力，确定当务之急，以改进内部司法系统的运作，澄清其作用，促成公正的结果。今年，重点是加强非正式机制，确保职员不会害怕去运用这些机制，也不会害怕去举报一般性的骚扰或报复。

20. 另一个目标是缩短案件提交上诉委员会的时间。在理想的状态下，这意味着从提交上诉之日到宣布决定，应为 12 个月或更短。为取得职员的信任，确保他们相信程序和结果的公正，必须显示调查过程的独立性。

21. 我们还需要拿出具体证据，显示内部司法制度保护受害者，惩罚违法乱纪者，无论级别或地点。总之，这意味着确保全体职员的平等待遇。这还意味着公开以下相关信息：关于程序、案件和结果的最新和全面统计数字；内部司法系统在世卫组织总预算中的成本。

职工健康保险

22. 在去年的审计之后，采取了许多步骤，改进世卫组织**职工健康保险**服务。健康保险是世卫组织职工工作条件和福利的一部分。所提供的服务一般来说是好的，资金处于稳妥状态。然而，在许多国家办事处，所提供的服务水平相对于总部就较差。正在作出努力，确保职工健康保险向世卫组织全体职员提供同等服务，且职员可及时得到服务，尤其是在生命攸关的情况下。

23. 职工协会通过全球职员管理理事会要求职工健康保险。

- (a) 制定适用于世卫组织所有工作地点所有职员的最低服务标准；
- (b) 在全组织范围提供每天 24 小时，每周 7 天的服务；
- (c) 建立在线机制，允许职员通过该机制提交医疗费报销，无论工作地点在何处；
- (d) 加速返还遭遇长期拖延的职员的报销费用。此外，在生命攸关的情况下，职工健康保险提供获得必要服务的快速通道。

非世卫组织职员合同

24. 世卫组织以“非职员”合同聘用了越来越多的个人。2014 年的一份联合国联合检查组（联检组）报告强调这在许多联合国组织中都很普遍，并表示使用非职员从事职员工作违反了国际劳动法。总部职工委员会指出，自 2011 – 2012 年重定工作任务以来，以非职员合同聘用而履行职员职能的人数增加了。此外，这还往往是长期性的，因为经常会以 6 到 12 个月的非职员合同反复聘用个人，其职能范围中包括了职员职能（但没有必要权限），在一些情况下，顾问承担了现有世卫组织职员的任务。此外，他们还往往替代世卫组织职员被派遣出差，但没有与职员同等的世卫组织健康保险覆盖。这使世卫组织的良好声誉和持有非职员合同者都面临风险。持有非职员合同者没有与职员同样的权利，他们也不能诉诸世卫组织内部司法系统。这类雇用做法有可能损害本组织的信誉和廉正，违反既定的国际劳工规则，背离联合国的“同工同酬”原则，并损害世卫组织的组织绩效。

25. 我们希望将招聘持非职员合同的个人视为一个人力资源过程，而不是一个采购过程。与人力资源主任讨论了这一问题。今年 1 月，我们计算总部有 344 名顾问，以及履行合同协定，¹占总部职员总数的 10% 以上。对本组织不同层级职员/非职员合同的适当运用，需要进行一次审查。我们鼓励人力资源司将这些纳入其招聘做法中。我们理解本组织需要灵活聘用人员从事很短期的工作。然而，不应由那些持长期非职员合同的人来承担职员工作。我们希望对在本组织工作的职员，尤其是在其房舍中工作或以其名义出差的职员，应任人唯贤，根据《人事条例》和《职员细则》问责，并参照其所做工作正确授薪。

26. 我们将继续要求加强透明度，同时世卫组织管理部门定期更新使用世卫组织非职员的数目和趋势。我们还将为新的建议提供投入，以协调在世卫组织对非职员合同和合同机制的使用，并保护世卫组织职员，维护世卫组织的廉正和绩效。

27. 最后，我们再次感谢你使我们有机会概述职员参与促成的本组织的一些成功，以及一些需要改进和进一步发展之处，尤其是改进应对突发事件的人员配备，加强对地理流动性的研究和答复，以及目前和正在强化的长期使用非职员的趋势。

¹ 在总部房舍工作的顾问和其它个人往往没有保险覆盖。

28. 请相信我们全心全意地致力于与管理层进行建设性对话，以维护职员权利，并在此基础上，通过定期与管理层会晤，参加职工与管理层联合工作小组，并代表职工出席所有涉及职员权利的委员会，为本组织的使用作出积极贡献。我们希望你将这些意见和关注视为我们对本组织实现其使命的贡献。如同以往一样，我们感谢你让我们有机会向执委会通报情况。

= = =