



世界卫生组织

执行委员会  
第一四一届会议  
临时议程项目 8.1

EB141/INF./1  
2017年5月18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、泛美卫生组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构职工协会认识到这是即将卸任总干事的最后一届执行委员会会议，希望赞扬和感谢陈冯富珍博士面对各种挑战时和在世卫组织内部改革中的领导和指导，并感谢她对职工协会工作和贡献的支持。

2. 在整个 2016 年，职工协会在若干重要领域继续与高级管理层合作，并感谢有机会向执行委员会介绍职工对直接影响职工的重大问题以及本组织的业绩、效率和信誉的看法。

### 职工与管理层之间的关系

3. 职工协会认识到职工与管理层之间当前积极的关系，这种关系通过与若干区域办事处和总部管理层签署的谅解备忘录进一步得到加强。本组织的职工协会仍然致力于就影响职工工作条件和影响世卫组织绩效的问题与管理层开展建设性的合作。

4. 但是，我们关切地注意到，职工协会为本组织及其工作人员的共同利益作出的重要贡献往往不被接受。这方面的一个例子是目前长期职位的统一甄选程序，行政部门在其中列出了一项条款，结束了在公布前向总部职工协会通报空缺通知的做法，而这本来是为了确保遵守商定的最低资格和经验标准。我们要求恢复这种做法。

5. 我们认为，听取和考虑职工关注的问题，符合本组织的利益。今后，我们要求更有意义的协商和参与。

## 法定离职年龄

6. 在联合国大会第五委员会通过的第 70/244 号决议（2015 年）中，各成员国决定“联合国共同制度各组织 2014 年 1 月 1 日前聘用的工作人员的法定离职年龄提高为 65 岁，至迟于 2018 年 1 月 1 日开始实施，同时考虑到工作人员的既得权利”。

7. 职工协会指出，这项建议与世卫组织关于老龄化的公共卫生政策完全一致，并将使工作人员能够更长时间地对健康保险和退休金计划持续作出贡献。然而，世卫组织现在要求会员国选择的实施日期晚于 2018 年 1 月 1 日。

8. 职工协会欢迎并完全支持联合国成员国代表通过其驻纽约联合国常驻代表团，特别是参加联合国大会第五委员会工作的代表作出的决定，以便“不迟于 2018 年 1 月 1 日”执行关于法定离职年龄的决议。我们敦促世卫组织遵守执行时间表，并真诚希望在执行委员会讨论期间将强调这一点。

## 职工工作条件

9. 若干工作人员受益于 2014 年开始采用的远程办公临时措施。鉴于本组织关于更灵活的工作队伍的愿景，并为了处理本组织内持续存在的性别不平等现象，我们欢迎行政部门公开承诺迅速采用全面和现代的政策，包括有效的实施框架，并监测其在整个组织的利用情况，以期提高效率和产出。职工协会承诺与管理层合作，制定和推行这项政策，这对于工作人员和世卫组织都有长期的效益。

10. 我们深感关切的是，骚扰问题仍然在本组织各级造成挑战，往往对工作人员的健康产生不良后果。这是不能接受的。有人提出将人力资源管理（人力资源司）作为处理骚扰案件的主要参照点。尽管我们承认人力资源司的同仁在人力资源问题上的专业精神和专门知识，但我们坚信骚扰是一个专门的领域，应由该领域的专家管理。此外，当人力资源司处理骚扰案件时，可能会出现真实和可察觉的利益冲突并因此会引起恐慌。这可能涉及员工能否获得他们可能需要的全面支持。我们坚信，为使本组织享有并获得积极主动和忠于职守的工作人员的全范围惠益，必须建立一个独立的办公室，具有适当的技术专长，有权处理和管理所有工作场所骚扰事件。

11. 相互尊重的工作场所行动是改善职工工作条件的重大举措。我们赞扬行政部门迄今为止对这一行动的重视，专门为此指定的一个活动日证明了这一点。但是，为了便

于实施和监督，有必要规定和澄清相互尊重的工作场所行动涉及的范围。职工协会致力于与管理层合作，进一步界定在工作场所构成不尊重的行为和场景。这将有助于确定其管理机制。

## 地域流动性

12. 我们欢迎 2017 年 1 月发表的世卫组织地域流动政策实施情况的第一次年度评价。我们支持其建议，即增加汇编工作的频率并缩短每次所用的时间，增加汇编中公布的职位数量，建立明确的沟通渠道和信息渠道，并通过创新和公平的方案来促进流动性，例如与项目有关的长期工作人员交流规划和“员工互换”。

13. 虽然我们承认按照现在情况在政策上投入了大量时间和精力，但我们强烈建议应重新考虑在政策问题磋商期间提出的激励措施，例如通过流动进行晋级。同样重要的是要确保，在不是个人过错的情况下，如果工作人员不能根据政策的要求流动到另一个岗位，例如没有合适的岗位或出现无法控制的个人情况，则不以任何方式处罚。

14. 世卫组织的流动政策目前由职工个人承担寻找合适岗位的负担。鉴于这种做法的局限性，我们建议该政策应接受联合国难民事务高级专员办事处和世界粮食计划署等流动传统和经验悠久的联合国其它组织所采用的一些良好做法。这些良好做法包括由行政部门事先进行确定并对工作人员和现有岗位进行配对，而不是由工作人员自己承担寻找合适岗位的负担。在这种方法中，基于绩效的系统可以寻找并在流动时间接近时为员工提供若干合适的选择。因此，我们建议人力资源司承担责任，为每个工作人员确定一些适当的流动选择，以帮助提高流动工作的计划性和效率。

## 性别公平性

15. 我们赞扬即将卸任的总干事陈冯富珍博士倡导世卫组织性别问题政策，并赞赏地注意到在若干方面取得的进展。我们还高兴地注意到，在参加世卫组织理事机构会议的各会员国代表团中，妇女人数大幅增加。然而，世卫组织缺乏性别平等，不足 38% 的 P4 及以上级别职位由妇女担任，所以应被视为一个严重和迫切的事项，不仅工作人员，而且会员国都应予以关注。此外，在 P4 以下级别的职位也存在其它不公平现象，也应得到解决。

16. 职工协会要求会员国促进和加速世卫组织的性别公平性，并呼吁行政部门在招聘做法、职业发展、远程办公和其它干预措施方面提出具体行动，以便更快地弥合性别差距，并在执行委员会下届会议上报告进展情况。

## 世卫组织突发卫生事件规划

17. 新成立的世卫组织突发卫生事件规划正在开始显现成果并显示世卫组织的业务有效性。但是，如果世卫组织要通过其工作人员对接受服务的人口产生持续和更大的影响，该规划需要会员国对本组织所有三个层面的持续承诺和资金供应。就像改革过程中所承诺的那样，过渡到突发卫生事件新的工作方式，要求为现有员工提供新的工具、新的技能和培训，并对新的人员进行系统的培训。职工协会呼吁会员国为此目的确保专门和可预测的资金供应。我们要求管理层实施全面系统的员工和人员培训规划。这不仅会增加世卫组织在突发事件中的业绩，而且将有助于本组织关爱职工的责任，特别是对那些在突发卫生事件的危险环境中工作的人员。我们相信，在推出新规划时，该规划中工作的员工将与规划外的员工受到同样公平的待遇，包括在流动、职业发展机会和调配方面。

18. 职工协会指出，在世界各地具有多种新职能和岗位的突发卫生事件规划为试用和测试员工职业发展的创新举措提供了一个很好的机会。可能是通过流动，但基本上也必须包括晋升的机会。

## 结束语

19. 总而言之，我们感谢你们提供了机会，以便概述一些需要进一步发展、改进和更好表述的关键政策和实践领域。请放心，我们完全致力于与行政部门继续进行建设性对话，维护职工的权利，并从而通过职工与管理层共同磋商以及工作和合作方面的努力，为本组织的使命作出积极的贡献。我们希望你们会把我们的关切和要求视为对成功实现本组织使命作出的贡献。

20. 我们希望借此机会祝愿陈冯富珍博士在卸任后一切顺利，而且一如既往，我们感谢你们为我们提供机会向执行委员会进行报告。

= = =