



## 世卫组织职工协会代表的发言

1. 我谨代表世界卫生组织、国际癌症研究机构、泛美卫生组织和联合国艾滋病规划署职工协会在执行委员会发言。这些职工协会代表万余名职工的意见。我们在这里表达职工关切并阐述在解决当前系统性问题方面取得的进展。这些问题事关工作人员履行共同使命（即增进健康、维护世界安全和为弱势人群服务）的能力。我们敦促会员国建设性地参与解决这些关切，并为实施必要改革开展合作，以建设更强大、更具包容性、更有效的世卫组织。

2. 我们感谢执行委员会成员和管理层让我们有机会代表和赞扬我们敬业的员工队伍。尽管面临包括自然灾害和冲突在内的重大挑战，我们的工作人员仍坚持不懈地努力，以创新和有效方式完成我们的任务。我们经常在与支持网络隔离的情况下运作，有时获得的基本服务有限。我们致力于维护以下原则：全民健康覆盖是一项基本人权，每个人都应该获得优质卫生保健服务。我们满怀激情和强烈责任感开展工作，但也认识到需要持续支持和可持续供资，以确保工作连续性。

3. 我们强调六个需要关注和合作的关键领域：

- 保障工作人员的福祉和心理健康；
- 职工流动
- 工作地点分类和工作人员薪酬；
- 职工健康保险；
- 合同条件和职业发展机会
- 内部司法系统

## 保障职工身心健康

4. 我们职工的福祉不仅是一个政策问题，也是我们全球卫生使命的基础。我们的人力队伍必须在身体和精神上适合工作。因此，我们支持联合国系统联合检查组关于心理健康和福祉的全面审查结果，其中强调必须预防工作中的心理健康风险，保护和促进心理健康，并支持有心理健康和认知问题的人茁壮成长。报告还主张增加职工顾问。因此，我们再次要求管理层增加职工顾问人数，特别是在D类和E类工作地点。

5. 世卫组织对待工作场所精神卫生和福祉的方法需要加强，以实现与联合国工作场所精神卫生和福祉战略的完全一致。联合国机构将于2024年向联合国秘书处报告新战略实施情况。尽管世卫组织已经制定了人力队伍精神卫生和福祉计划，但2024年应增加实施该计划的财政拨款，以促进取得进展。建立一个专门的、资源充足的团队来支持人力队伍的心理健康和福祉，对于缩小这一差距并确保世卫组织符合工作场所精神卫生的最佳做法至关重要。该小组应领导制定创新的循证干预措施，应对全球卫生工作的独特压力给所有工作人员带来的挑战，并特别关注在各国开展工作的同事，他们在获得必要的支持方面可能会遇到更大困难。流动和基于合同的工作等当前问题也应考虑在内。这一努力应有助于在联合国系统内建立精神卫生支持和宣传的新基准。

6. 我们还注意到，可预测性、相互协作的工作环境和积极的工作条件是支持职工心理健康和福祉的重要基础。我们收到了多份关于倦怠的报告，许多职工正在竭力保持心理健康。改善工作条件和赋予职工权力对于减少这方面日益增加的风险至关重要。

## 职工流动

7. 整个组织的职工都支持增加流动机会，但对现行流动政策的支持程度因区域和地理位置而异。总部只有约21%符合条件的职工支持这一做法，而东地中海区域办事处73%符合条件的职工欢迎流动。尽管职工之间看法分歧很大，但我们主张建立一个流动框架，确保职工权利和福祉，保护世卫组织重要的规范性工作，同时满足艰苦岗位的人员需求。这些职位的人员需要是迫切的，应立即给予具体关注。因此，我们请管理层确保在任何公布的职位以及在任何即将公布的流动需求简编中，首先考虑艰苦工作地点的职工。

8. 总部、欧洲区域办事处和东南亚区域办事处的职工协会已要求作出若干改进当前流动政策的保证，因为该政策给许多职工造成了严重焦虑和心理健康问题。他们要求的措施包括确保政策反映二十一世纪的人口状况，特别是双职工家庭面临的挑战。世卫组织管理层就一系列与配偶和家庭有关的特殊情况、LGBTQI+职工及其家庭的保障、管理过渡的国内支持以及保持团队和项目连续性做出口头保证。然而，如何履行这些承诺的具体计划尚未出台。

9. 许多职工还担心世卫组织的技术工作和规范性工作会受到影响，因为这些工作涉及因其具体技术专长而征聘的高度专业化人员。这对以日益标准化岗位要求为基础的流动方法提出了独特挑战。在加强国家办事处存在的同时，还必须努力加强世卫组织制定标准的专门知识。最终对我们的成功至关重要的是技术领域的领导作用以及获得赋能的国家和地区办事处。为实施该政策做好准备至关重要。然而，对照我们宏伟的未来计划，实施自愿流动的第一阶段仍然存在尚未解决的挑战。目前，职工不得申请流动需求简编中冻结的职位，自愿流动阶段的结果尚未正式宣布。

10. 最后，流动会产生巨大的费用，包括直接财务影响，以及人力资源管理、规划、支持等方面的间接相关费用，以及由于职工每2至5年在世界各地轮调不断调整适应新职位期间的生产力损失。管理层的目标是每年通过流动进行200-250次调动，从一个工作地点每次调动的平均费用约为60 000美元；额外的间接费用可能会更高。为确保该计划的全球可持续性，必须提供详细的财务成本核算和流动预测。吸收类似技术组织的经验教训将有助于确保流动能够满足世卫组织的具体规划和规范性工作需求。

## 工作地点分类和职员薪酬

11. 经济衰退继续困扰我们许多工作地点，而我们发现国际公务员制度委员会的方法仍然僵化陈旧。这不利于我们的人力队伍，不利于本组织吸引一流人才，也威胁到我们业务的完整性和有效性。公务员制度委员会在其决策过程和确定标准方面缺乏透明度，例如对工作地点的分类。它还表现出对解决各工作地点之间的差异和寻找缓解措施以支持本国工作人员缺乏兴趣，特别是在财政危机期间。没有明确的机制可以对决定提出上诉。我们再次呼吁会员国支持我们的职工在同工同酬基础上获得适当报酬，并留住一流的人力队伍。

12. 我们在以前的发言中提到过这种情况，也恳请执委会成员呼吁公务员制度委员会采取措施，确保我们职工的购买力至少与可比雇主之职工的购买力相等，特别是在因通货膨胀飙升导致货币贬值而出现（以当地货币获得薪酬的职工）实际工资减少的工作地点。这是一个全球趋势，影响到非洲、亚洲、东地中海、拉丁美洲和加勒比地区以及欧洲的工作地点。必须解决刚果共和国等国当地职工薪金长期不涨的问题。自2008年以来，那些国家当地职工薪金一直未涨，而生活费用却不断上升。这一问题已到了紧要关头。我们还再次指出，开罗工作地点自2022年以来第四次遭受货币大幅贬值的打击，当地征聘工作人员的购买力降低了62%，他们的工作地点差价调整数乘数又一次毫无根据地下降，从2024年3月起适用于工资单。如果不根据不断变化的经济格局采取措施紧急解决当地薪金购买力下降的问题，本组织吸引、征聘和留住工作人员的能力将受到直接影响。

13. 我们感到谨慎乐观的是，公务员制度委员会最近对联合国共同制度整套报酬办法的全面审查将揭示职工的需求，并将为关于联合国报酬制度未来（包括报酬组成部分和服务条件）的决定和政策提供信息。我们恭敬地呼吁执委会成员倡导以更透明、更有系统的方式进行全系统全球职工调查，以改善国际公务员的工作条件，特别是D类和E类工作地点的国际公务员。从长远看，我们进一步主张放弃繁琐和主观的调查程序，转而依靠基于购买力平价和当地经济条件的既定生活费统计数据。

## 职工健康保险

14. 长期以来，负担能力和自付费用一直是世卫组织职工健康保险的问题，特别是对于世界各地低收入同事（包括单职工父母）而言。由于我们的职工薪酬实际上仍然停滞不前或正在下降，减少自付费用已成为一个关键问题。我们现在听说，我们的职工，特别是当地征聘工作人员，由于缺乏购买力，无力先预付保健费用再等待可能需要一个月或更长时间的报销。这造成他们拖延就医。

15. 鉴于职工健康保险账户有近8700万美元盈余，我们主张将其用于加强保险计划，特别是确保没有空缺，确保各职位条件相统一，并将职工报销门槛从目前的80%提高。同样重要的是，健康保险计划必须消除任何歧视性做法，例如美利坚合众国缩小保险范围的做法。

16. 我们赞扬职工健康保险团队为解决获得医疗保健方面的不平等现象而持续开展的工作。目前正在进行的基准研究旨在探索以可持续方式将一揽子福利扩大到所有人的机会，我们期待该研究的结果。我们还欢迎新的职工健康保险倡议，即在开罗建立卫生保健提供者网络，希望这一试点取得成功并可在全世界推广。

## 合同条件和职业发展机会

17. 世卫组织职工协会欢迎合同正规化，以确保所有职工得到工作保障和公平待遇。根据定义，持续多年的临时合同不是临时性的，但会影响应享权利，使职工难以建立家庭、规划未来或与家人团聚，并损害心理健康和士气。我们赞赏管理层致力于解决这些不公平现象。

18. 然而，我们强调，合同改革应该是一种升级，而不应该使全体职工的职业保障恶化。关于实施新规则的许多细节仍不清楚，特别是关于从临时职位到编内职位的过渡过程。为避免不必要的焦虑，并尽量减少对各部门和世卫组织工作的干扰，我们主张理性决策，确保工作人员的连续性和稳定性，其中许多人已为本组织服务多年。

19. 我们赞扬世卫组织管理层制定核心的、可预测的国家存在举措，这将增加国家和区域两级的职业机会。与此同时，由于目前正在进行合同方式改革，短期合同、轮调增加、工作量增加和职业发展机会有限等工作条件继续影响职工士气。我们要求管理层采取措施，规划正在进行的各种转型举措并确定其优先次序，确保各系统有效运作，并确保其设计既能支持本组织的需要，又能支持本组织职工的需要。

## 内部司法系统

20. 我们对在性剥削、性虐待和性骚扰领域所取得的重大进展感到高兴。不过，仍有许多职工报告了对更广泛虐待行为的关切。在这方面，内部司法系统往往似乎滞后，程序方面仍然存在相当大的不确定性。内部监督事务司管理的某些案件可能需要数年时间才能作出决定。我们的内部司法系统必须保持透明，就哪些案件可以调查或不可以调查提供明确参数，明确规定时限，并在时限未得到遵守时进行沟通。不能做到这些，会对职工（包括受害者和被指控者）产生不良影响。

21. 虽然本组织在改革内部司法系统方面取得了长足进展，但仍有许多工作要做。我们的人力队伍必须对这个系统感到完全信任，必须感到自己的权利得到保护。总体而言，在内部司法领域，沟通应采取更加以人为本和同情的基调。我们请管理层扩大培训和外联活动，对职工进行内部司法系统教育。此外，必须确保继续支持冲突解决和仲裁，更加注重预防，并在滥用职权造成损害之前加以遏制。在这方面，我们请管理层加紧努力，建立世卫组织工作人员法律援助办公室，包括为每个区域配备一名专职法律顾问，因为每个区域办事处都有其独特的复杂性和挑战。这一专业律师团队将协助职工向内部司法系统机制提出申诉。

22. 我们欢迎世卫组织行政部门努力确保每个主要办事处都有一名监察员。但是，我们注意到，东南亚区域办事处已有数年没有指定监察员，欧洲区域办事处监察员的征聘工作仍在进行，而为世卫组织总部、总部驻外办事处和其他几个机构服务的监察员办公室和调解事务处任命第二名监察员花了近两年时间。我们担心，这种能力减少和工作量增加的持续情况将危及本已捉襟见肘的职工投诉非正式解决制度。我们要求总部和各区域的所有监察员职位保持全职，并根据2022年内部司法系统审查的建议，进一步考虑加强各办公室，以满足这方面高涨的需求。

= = =