



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. 2015 年当中，世卫组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构的职工协会一直在同高级管理层就若干重要议题共同开展工作，这些议题包括：应急工作队伍和改革，地域流动性，内部司法以及联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划（UN-SWAP）的性别平等目标。我们在整个过程中积极交换意见，形成一种有建设性的工作关系。管理层对提交给它的问题积极参与讨论，同时三个职工协会保持紧密良好的伙伴关系，共同处理各种职工问题。我们目前已同欧洲和东地中海区域办事处以及总部的管理层签署了谅解备忘录；总部的备忘录于 2015 年 12 月协商成功。这些协议为职工协会与本组织各级管理层的合作提供了可靠依据，同时也奠定了良好基础使职工代表能够履行其职责，关注可以促进和保护职员权利与福祉的问题并相应采取行动。

2. 我们的讨论结果具有建设性，并且是通过正常对话取得。但是，一些问题令人关切。下面概述讨论涉及的主要领域以及职工协会认为重要的问题。

应急工作队伍和改革

3. 世卫组织在疫情和突发卫生事件方面工作的持续改革可能彻底改变本组织，使其能应对 21 世纪的各种挑战。世卫组织的职员们，包括管理层在内，肩并肩共同努力作出必要的改变，为了推进这一进程，我们建议采取三项行动。

4. 第一要利用职员们的专长、经验和积极性来促进有意义的改革。由于具体改革内容由会员国、高级决策者和（世卫组织内外的）公共卫生专家们决定，因此必须认识到，本组织各个层级和各个地点（尤其是国家办事处）的职员们对问题和解决办法具有第一手经验。管理层应当挖掘那些已经在综合疾病监测、疾病控制以及简单和复杂的突发事件和人道主义危机等领域工作的职员所积累的专长、经验和干劲，以确保在疫情和突发卫生事件方面实现更好的组织绩效和结果。

5. 第二，要尊重并适当保护职员，并且要尊重他们的权利。为应急工作招聘和部署人员的灵活系统必须立足于既定的明确规则。**职工协会愿意通过其代表与管理层一道努力为希望继续在突发事件领域工作的同事规划和建议一条职员发展和职业发展途径。**
6. 第三，我们**呼吁管理层充分履行其关爱职员的责任**。被部署到疫情和突发事件环境中工作的所有职员均须获得充分准备、介绍和培训。他们在执行任务期间必须获得支持，返回后也必须为其提供支持并听取其汇报。此外，返回后还须在一段适当的时期内为其提供心理支持，因为创伤后症状往往会在较长时期后出现。为应对西非的埃博拉病毒病疫情，世卫组织有史以来第一次开发并提供了部署前培训；8000多名职员、顾问和伙伴接受了培训。
7. 在这方面，关爱职员的责任不应只限于传授技术知识和业务，还需要整合知识、见解和技能以便能够与不同国家、文化、环境和社区紧密合作。应当强制规定在应急风险通报和社区参与方面进行上岗培训以帮助从文化上适应世卫组织改革所设想的生物医学和操作方法。**充分实施这种综合方法应当是管理层的最优先重点。**
8. **为将上述三项建议付诸实践，职工协会建议成立一个职员——管理层联合工作组。**

地域流动性

9. 过去一年中，职工代表有建设性地参与了制定公正、公平和透明的地域流动性政策及其实施计划的工作并从始至终提供支持。制定该政策是为了帮助改善世卫组织的组织绩效。职员参与这项工作的重要性得到各方明确和一致认可。全球职员/管理层理事会在最近一次会议（2015年10月）上决定和商定了一些修改，已被纳入该政策文件的后续（2015年11月）草案版本。
10. 我们职工协会对全球政策小组在其2015年11月会议上所作的决定极其失望，不仅忽视了职员们作出的重要投入，而且忽视了在职员/管理层正式机制下建立的正式机构的决定。现在比以往任何时候都更加必须证明我们与更广泛全球卫生界和世卫组织会员国的相关性。然而，我们认为全球政策小组的决定显然非常不适时地破坏了职员与管理层之间的关系。全球政策小组宣布打算减少全球流动性委员会中的职工代表人数。对此，我们已向总干事和区域主任正式提出强烈书面反对。全球政策小组还建议将职工协会的参与地位降级为观察员。对此，我们已正式通过书面形式强烈要求，必须按照全球职员/管理层理事会先前达成的一致意见，保持职工协会涵盖所有区域和总部的正式成员资格。

11. 此外，在流动性问题范畴内，我们了解到全球政策小组进一步决定所有空缺职位应当自动降低一个等级。我们深感这严重威胁到世卫组织电子手册第 III.2.1.30 条所保障的“同工同酬”这一联合国核心原则。该原则确保管理层与职员之间的公平、透明和信任。“自动”降级还会损害全球流动性框架提出的目标，因为全球流动性进程力求在本组织所有类似职位之间实现一致。**因此，我们坚持主张管理层应遵循更改职位级别的正式机制。改变职级的任何程序都必须包括根据国际公务员制度委员会的职务评价标准进行适当审查。**

12. 再者，人力资源管理司司长对《职员细则》第 230 条（叙级审查）提出了修改建议，该条原本规定“职员可以要求重审其职位的叙级”。但拟议的修改将取消职员的这一权利，使他们无权根据自己履行的职能，尤其是在这些职能随时间推移发生了很大变化的情况下，要求调整其职位。而且这无意中还可能给管理者提供滥用的机会，例如长期让职员过多承担额外责任却不给予适当的认可和/或相称的报酬或者调整职级。这将再次背离联合国“同工同酬”的核心原则。因此，**我们职工协会强烈反对关于《职员细则》第 230 条的这一修改建议。**

13. 在撰写本发言稿时，管理层尚未对载有我们反对意见的职工协会信函作出答复。我们也未获得任何信息表明对人力资源管理司司长宣布的政策有进一步修改。**我们重申，要确保流动性计划的成功，职员必须继续参与制定该政策和实施计划。**

内部司法

14. 世卫组织的内部司法系统仍然不透明，人力资源管理司、总部上诉委员会和内部监督服务司在关于正式投诉的调查、结果和行动方面长时间拖延且缺乏透明度。

15. 2014 年 10 月总干事委托编写了一份关于审查世卫组织内部司法系统情况的报告，对系统要素的优缺点做了分析，建议了 41 项供实施的行动，力求使该系统与联合国系统和类似组织的最佳做法和标准相一致。

16. 总干事和全球政策小组对这份坦诚而准确的报告作出了重要且令人满意的回应，认可了所建议的行动。职员——管理层联合工作组监督了报告的编写并继续举行会议，以便确立机制来落实上述建议，其中有些已涵盖在执行委员会第 138 届会议的临时议程项目中。这是高级管理层代表与职工协会之间富有成果的合作的又一极好例证。这一合作的积极成果主要包括：进一步注重在工作场所相互尊重的重要性，要消除骚扰和其它不当行为；建立和加强非正式机制以便在发生不公正问题时以具有成本效益的方式加以迅速解决；重新设计正式机制，保证使其更加及时和有效；以及在本组织各级使司法机制，

如监察员办公室和调解服务单位的职能等制度化以确保世卫组织所有职员受到公平和平等的待遇。

17. 职工协会承认这一积极举措，期望你们能继续支持加快努力，以便能在世卫组织内部更好和更及时地提供司法公正，从而使本组织更加切实有效和富有成效。世卫组织职员以及作为联合国专门机构的世卫组织在行为和业绩方面都必须遵守最高标准。我们需要有一种能够积极倡导公正，公平，透明度和问责制的工作环境。

实现联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划（UN-SWAP）中的性别平等目标

18. 多年来，职工协会一直参与并致力于促进性别平等，保证男女在就任领导岗位方面机会均等。2015 年离实现联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划的标准还有两年，总部职工协会在总干事支持下，组建了性别平等问题职员——管理层联合智囊团。该智囊团为促进实现联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划的标准制定了战略，包括在本组织各级招聘 P5 级以上职员时保持性别平衡。

19. 联合国系统各组织预计应在 2017 年时达到所有 15 项绩效标准，目前每年 1 月 31 日时提交相关历年的进展报告。2012 年，世卫组织仅达到联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划绩效指标的 20%，而其它联合国实体的平均达标率为 31%。2013 年，世卫组织的达标率提高到 30%，但提交报告的 62 个机构的平均率为 42%。2014 年，世卫组织实现了 52% 的指标，剩下 7 项绩效指标有待在 2017 年之前实现，从而满足总体绩效要求。

20. 要在高层级别保持性别平衡，世卫组织必须吸引和留用更多合格的女职员。为此必须制定公平的招聘政策，提供有助于平衡工作与生活的灵活工作环境，促进母亲的责任和家庭生活，以及开展以妇女为中心的能力建设和培训。

21. 2016 年 1 月，智囊团将向总干事提交其战略，连同一套实实在在的建议以供批准。这些建议将着重于政策变化的一致性和专用于一组有针对性举措的资金。这些举措包括建立一个有效的监测和评价机制以衡量进展并确保可持续性。**性别战略大力促进在世卫组织内部的较高职位中实现性别平等，并要适当体现在地域流动性政策及相关实施措施中。**

22. 请放心，我们职工协会保证全力与行政管理层继续进行有建设性的对话以保障职员的权利并由此积极促进本组织的任务，我们将定期与行政管理层举行会议、支持职员/管理层联合工作组的工作，并参加所有涉及职员权利问题的委员会。

23. 希望你们将我们的意见和关切视为促进本组织成功履行其任务的动力，同时希望你们能支持我们的方法。如以往一样，我们感谢能有此机会向执行委员会报告情况并为本组织及其最大财富，即职员们的利益提出我们的建议。

= = =