



世卫组织职工协会代表的发言

主席先生（女士）、尊敬的执行委员会委员们、尊敬的各位来宾和同事：

1. 世界卫生组织、泛美卫生组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构在全球拥有超过 9000 名职工。我们欢迎今天有机会与会员国接触，并就最近的组织发展和优先事项交换看法。我们主张加强对职工的支持。我们期待与你们共同创造一个有利的工作环境，以追求卓越，发挥影响力。
2. 因此，我们这次的发言涉及职工与管理层之间的关系、职工的工作条件、地域流动性以及整个联合国系统共同面对的问题。

职工与管理层之间的关系

3. 我们欢迎谭德塞博士的开放政策和他清醒地决定，甫一就任，即与当选职工代表进行接触。他利用每一个特定机会，继续与我们接触。这些决定和做法为高层定下了基调，产生了连锁性的积极影响，使职工更容易与各级管理人员进行接触。我们也欢迎总干事向职工作出承诺，保证他和高层管理人员每月在总部与职工代表会面，就只要有可能即予解决的问题达成共同意见。虽然在一些情况下，我们对问题的看法，可能一致，也可能不一致，但对话是健康的。我们赞扬高级管理层乐于与职工代表进行接触。
4. 我们感谢会员国在执行委员会 2018 年 1 月上届会议期间对监察员报告表明的兴趣。报告中提出了一些系统性问题，这些问题妨碍职工充分发挥其潜力，最大限度地提升其对我们在世界各地所服务国家的专业影响。我们要感谢总干事在处理这些问题，以及 2017 年最后一个季度的组织文化调查结果引出的问题上的开放态度和紧迫感。管理层向职工通报了调查结果，并积极征求我们的意见。我们认为这是一个积极的步骤，营造了一种气氛，鼓励职工表达自己，没有戒惧，也不带情绪。我们希望这将成为我们企业文化的持久特点，坚持在各级管理层面，为了共同的利益解决本组织的问题，并积极影响我们所服务的国家。作为职工代表，我们决心与管理层合作，拿出政策和其它解决办法，

以促进协作，加强信任，消除系统性瓶颈，进而形成一种组织文化，激励和启发人们在世卫组织各个层级实现更高的生产效率。

职工的工作条件

5. 关于职工的工作条件，我们意识到本组织决心就 2017 年 10 月在第 16 次全球职工/管理理事会上所提出的建议采取后续行动，为此向职工代表通报了关于骚扰和性骚扰、职工发展与学习以及退休人员招聘的修订政策草案，征求我们的意见。还通报了关于“恢复工作”¹和人力方面的“性别均等和多样性”政策草案，征求我们的意见。

骚扰和性骚扰

6. 我们感谢管理层在这些政策上积极考虑职工的意见和关注，但认为有必要重申我们在这方面的期望。我们关注的是，职工仍然感觉骚扰、骚扰指控和滥用职权是本组织持续面临的挑战，往往对受影响个人的健康、职业和福利产生明显的有害后果。世卫组织职工代表积极参加国际公务员协会联合会的会议，我们感到自豪的是，2018 年 2 月在波恩举行的该协会联合会第 71 次理事会会议期间，我们参与共同努力，制定了一项决议，概括了职工对预防联合国一切形式的骚扰和滥用权力行为的期待。我们欢迎联合国秘书长设立了一个特别工作组，以加紧应对骚扰的努力，并加强对经历过任何形式的骚扰的个人的支持。在撰写本次发言稿时，我们正与管理层合作，修改世卫组织防止骚扰和性骚扰修订政策草案。我们的意见遵循了国际公务员协会联合会所通过决议中表明原则，包括：

- 世卫组织有义务就如何处理不可接受的行为制定规则并提供明确指导，同时考虑到最佳做法；
- 需要开展宣传活动，向职工和其他人员说明其在工作场所的权利，如何确保获得支助服务（例如监察员、职工顾问、法律、人事和伦理顾问），以及正式投诉和内部司法机制；
- 需要审查和加强法律支持的可及和存在；

¹ 本政策规定了相关程序，确保职工在因健康问题长时间中断服务后重返工作岗位。

- 需要设立独立和资源充足的内部监督办公室，以便根据正当程序和保密标准及时调查骚扰指控；
- 需要加强整个联合国系统的问责文化；
- 需要定期审查在实现工作场所零骚扰目标方面的行动并监测进展情况。

7. 工作场所的包容、尊重和支持性环境，对有效履行世卫组织职能和完成其任务至关重要。我们希望能够在执行委员会本届会议期间的口头发言中向大家说明最新情况。如果我们的意见受到充分考虑，相信修订后的世卫组织预防骚扰和性骚扰政策，以及对相关机制和程序的改进，将可以成为联合国系统内外最佳做法的一个范例。

相互尊重的工作场所行动

8. 关于相互尊重的工作场所行动¹，我们赞扬高级管理层迄今为止对这一行动的重视，并始终有意与职工合作界定和澄清需要实施、监测和评估的活动范围。职工协会决心与行政部门，特别是转型小组合作，进一步确定一系列共同价值观、行为和思维模式的转变，以促进在工作场所的相互尊重和文化变革。

职工发展和学习

9. 我们重新审视了我们在上次全球职工/管理理事会报告中向总干事提出的关于员工发展和学习问题的建议。这些建议包括落实短期发展派任政策，作为加强本组织职工职业发展和地域流动的手段，制定预算计划，以及扩充职员发展和学习基金。随后与高级管理层代表举行的会晤显示，这些建议正在审议之中，我们赞赏会员国在这方面的支持。我们是一个知识型组织，因此在这一领域的适当投资至关重要。

性别均等和多样性政策

10. 关于性别均等和多样性政策，我们将与总干事密切合作，确保在本组织各级以一致、公正和透明的方式就所有雇员类别实行该政策。

¹ 由本组织三个层级的管理部门代表和职工组成。

承认世卫组织职工健康保险

11. 我们之前曾向执行委员会报告我们对世卫组织职员健康保险服务的关切。特别是，我们强调了与当地不承认世卫组织职工健康保险有关的严重风险，以及迫切需要加强承认职工健康保险并就卫生服务给出协议价格的全球设施网络。应当使职员，退休人员和受抚养人相信，当他们前往医疗机构求医时，特别是在个人急诊情况下，医疗机构将承认他们出示的世卫组织职工健康保险卡，而不需要预付现金保证金。尽管一直在稳步开展并不断加强尝试纠正这种情况的努力，但获得的承认仍然有限。在上次统计中，只有25个国家的卫生机构与世卫组织职工健康保险签署了协议。我们很高兴地报告说，今年6月，将有一个关于改善地方承认状况的专门议程项目，作为世卫组织职工健康保险全球监督委员会会议的一部分¹。

12. 我们期待向你们反馈审议结果。我们始终希望在我们众多职工不断关切的问题上将有一个迅速和持久的解决办法。

全球地域流动性

13. 新的管理层宣布世卫组织处于自愿流动的最后一年。自愿阶段的目的是让管理层和职工能够对如何在所有三个组织层级上推行这一政策的理解上消除分歧²。我们注意到这项政策的推行是许多员工深为关心的问题，但我们相信，可以找到公正、人性化，无破坏性和可持续的解决方法，创造出职工和本组织双赢局面。

联合国全系统问题

14. 关于联合国全系统问题，我们要提请大家注意又一个令职工忧虑的事态发展，涉及在越来越多的工作站出现的当地货币贬值。这不仅对在职职工的薪酬，而且对受影响工作站退休人员的养恤金也会产生灾难性影响。我们将继续与我们的职工协会联合会密切合作，确定如何来改进相关机制，解决高通货膨胀和货币贬值对薪酬和养恤金造成的负面影响。短期而言，我们将呼吁执行委员会成员考虑找出职工、管理部门和会员国多赢的解决办法，以美元支付实际的职工薪酬预算数额。这笔钱在本组织支付给职工时将兑

¹ 全球监督委员会就职员健康保险的管理和运作向总干事提供咨询。尤其是，它负责审查职工健康保险规划的运作和财务状况；审查精算报告并向总干事建议进行必要的更改；审查就职工健康保险提交的内部和外部审计报告所提建议的执行情况；审查并确保世卫组织秘书处指导和管理职工健康保险的充分性并每年审查其绩效；就职工健康保险的运作、管理和账目向总干事和所有职工委员会提交年度报告，并向所有参加者提供一份执行摘要；提出《职工健康保险细则》修正案供总干事作出决定。

² 该政策不适用于世卫组织美洲区域。

换成当地货币。这种办法有助于解决对一些工作站发生的恶性通货膨胀和贬值的合理关切，确保职工实际收入最大限度的可预测性和稳定性。

国际公务员制度委员会

15. 我们还要表明因为国际公务员制度委员会的一系列重大失误，我们对其独立性和技术能力丧失信心。这些包括该委员会的调查结果和决定导致世界各地联合国工作人员的工作条件严重恶化，例如：（一）对薪酬方案产生负面影响，相当于受影响职工损失高达一个月的薪金；（二）尽管若干工作站和维和特派团生活费用不断上涨，仍然推行减薪；（三）在最具挑战性的业务环境中不切实际地对艰苦条件工作站重新分类；（四）缺乏抵消通货膨胀和货币贬值的保护措施；（五）不愿意向当地招聘职员提供与国际职员相同的危险津贴。我们认为这是委员会治理模式和工作方法落伍的结果。特别令人关切的是缺乏透明度和问责制。委员会不允许系统地查阅数据，也没有对其调查结果进行审查或申诉的机制。

16. 因此，我们寻求大家支持采取紧急行动，改革国际公务员制度委员会，恢复其透明度和公信力。为此目的，我们回顾，该委员会的章程来自你们的前任通过联合国行政首长协调委员会的前身，即行政协调委员会 1974 年提交给联合国大会的草案。我们寻求的改革应包括立即审查委员会的治理结构、条例和细则，以期建立一个遵循透明、平衡和公平的程序和方法的负责任的机构。

17. 虽然审查正在进行，但职工协会呼吁你们采取以下中间步骤：

- 允许世卫组织暂缓向国际公务员制度委员会缴款；
- 允许世卫组织推迟执行该委员会 2016 年以来就薪酬调查所作的所有决定。更具体地说，维持联合国人力资源网络关于 2016 年生活费调查的建议。

18. 我们还呼吁你们在查明仍然未予纠正的错误的同时，推迟执行拟议的减薪，同时不要执行二期和三期薪级表，首先始于曼谷和东京的职工。

谢谢大家。

= = =