



世卫组织职工协会代表的发言

1. 代表全球 9000 多名员工的世卫组织、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，赞赏总干事在执行委员会第 146 届会议上的发言，他在发言中说，他和他的管理层在与职工协会的关系方面遵循的指导原则是“无分你我”。

2. 我们，职工协会基于自身的职业道德，拥护这一指导原则，我们随时准备与管理层密切合作，促进世卫组织内外兼顾的健康发展。我们高兴地报告，职工协会与高级管理层之间保持了积极和专业的工作关系。此外，管理层正在作出值得称道的努力，解决提请其注意的工作人员切身的许多问题和关切。

3. 作为世卫组织的员工，我们的目光是外向的，关注监测和改善会员国人口的健康状况，实现总干事提出的并得到我们这些世卫组织职员支持的“三个十亿”目标。与此同时，我们还反身向内，把握世卫组织员工自身的脉搏，因为员工对本组织的成功至关重要。我们感到鼓舞的是，总干事认识到这一点，实际上，他在早些时候的一次讲话中曾含蓄地提及这一点，我们现引述如下：

“除非我们内部健康，否则我们就无法实现本组织的各项目标”。

4. 我们完全同意他的说法，并本着这一精神，希望向大家介绍一下自今年 1 月上次发言以来的最新发展。不过，首先，我们希望就当前史无前例的冠状病毒病（COVID-19）大流行疫情发表意见。世卫组织全球员工始终致力于我们的《组织法》原则，并共同努力结束当前这场危机。

转型

5. 我们高兴地报告，世卫组织总部的转型并没有导致失业。在这次大流行疫情活跃时期，转型工作一直在继续，我们已要求管理层加快结束处理阶段，转而进入实务阶段。

6. 总部的转型进程将在各区域和国家办事处复制。除了通过转型提高我们在国家一级的影响这一目的之外，该进程还必须确保世卫组织在其所有区域和国家办事处的一致性。因此，职工协会希望并期待在各区域和国家的进程将会缩短，工作保障的成果将会得到全面落实。
7. 除了工作层面的转型之外，职工协会非常希望精简和协调行政程序进程。这样，将可减轻工作场所的压力，并增加用于非技术性工作的时间。
8. 最后，我们欢迎由一家独立的外部公司在可预见的未来对整个过程进行评估。

内部司法系统

9. 任何一个社群，要想保持繁荣，必须是健康和安全的。安全意味着工作场所的员工无须承受过分沉重的工作压力、欺凌和各种形式的骚扰。这还意味着，当此类骚扰发生时，员工相信本组织将立即采取措施加以制止。安全还有助于员工专心致力于招聘他们时讲明的工作。
10. 尽管自 2016 年改革以来，我们看到内部司法系统的效率和效力有所提高，但我们认为仍有许多工作要做，以便确保工作人员能够利用切实有效并得到用户信任的内部司法系统。我们希望所有工作地点的员工都能平等诉诸公平和透明的非正式和正式争端解决机制。我们还希望我们的内部司法系统建立在问责和廉正基础上。因此，我们主张内部司法系统要加强这些标准，并确保本组织所有员工都能够诉诸司法，无论其独特的个性特征和/或工作地点如何。
11. 案件调查和解决平均仍需要一年以上时间。这阻挡了防止虐待和不良工作环境的势头，削弱了本组织迅速发现和纠正不道德和不可接受的行为、欺诈和其它形式不当行为的能力。实际上，世界卫生组织的员工已经表达了他们的担忧，即欺凌者和骚扰者或者因为案件处理时间过长，或者因为位高权重，受到了不公正的庇护。
12. 我们都同意，内部司法系统是本组织的重要组成部分。这就是为什么我们呼吁会员国和管理层应确保为该系统提供必要资源，促进其克尽职能，尤其是在调查方面。具体而言，必须增加这一领域的人力资源，以确保及时和切实有效地开展工作。

13. 我们很高兴对秘书处问责职能的审查正在进行中，正如向规划、预算和行政委员会第三十一次会议所报告的那样¹，我们希望其投入和调查结果将向内部司法系统提供反馈。我们随时准备与管理层合作，在 2016 年改革的基础上再接再厉，以使其能够为所有员工提供更好的服务。

流动性

14. 地域流动的目的是促进实现世卫组织的任务和战略目标，使本组织能够在不断变化的环境中切实有效地履行其任务，并通过提高本组织各级员工的知识、技能和能力来丰富专业发展。然而，世卫组织应确保在实施该规划时考虑到其员工的不同情况，针对家庭义务、疾病和残疾以及员工的其他个人情况提供相应的社会保障、支持和合理便利。不断变化的世界和“新常态”对流动具有影响，如旅行限制、强制性隔离检疫和隔离以及家庭分离等。世卫组织在继续应对 COVID-19 大流行疫情，这迫使本组织重新审视围绕工作方式的各种问题，我们赞赏本组织最近成立了两个专题小组，以讨论灵活的工作安排和合同模式。这两个专题小组的建议可能会对流动的实施方式产生合理的影响。因此，我们要求在开始实施地域流动规划之前考虑这两个专题小组的建议。

15. 参照从联合国各实体汲取的经验，很明显，地域流动做法只有与其他激励措施一道，为员工和本组织创造双赢局面，促进专业发展，并在实施过程中兼顾家庭，才会是最为有效的做法。因此，重要的是，世卫组织在采取步骤推行地域流动规划时，应重新侧重于创造一个扶持性工作环境，我们期待与管理层进行持续对话，探讨如何为地域流动目的加强现有的扶持性工作环境。正如组织需要灵活性一样，员工——由于个人和家庭处境的不同——也需要灵活性。我们的个人和职业状况会随着时间的推移而变化。例如，当子女出生时，当员工努力提高他们的专业素质时，或者当他们处理个人或亲人的意外疾病时。

职工健康保险

16. 我们感谢我们的职工健康保险同事为改进职工健康保险服务所作的努力，特别是在满足员工及其家人的需要方面。然而，我们认为还可以做得更多。我们认识到，许多国家没有良好的卫生保健系统，但是，所有健康保险参与者都应该获得卫生保健，否则这可能对健康和福祉构成严重风险，特别是在出现突发卫生事件时。职工协会收到了员工

¹ 见文件 EB146/3。

的反馈，提及一些卫生保健提供者不承认世卫组织的职工健康保险卡问题。此外，某些当地招聘的驻有关国家员工报告说，由于要求当下支付高额预付款，他们迟迟不能获得卫生保健提供者的服务。而且，他们提交报销申请时，也会出现长时间的拖延，给他们造成不必要的困难。

17. 我们谨借此机会感谢总干事去年批准了在非洲区域和东地中海区域的一项试点举措，旨在通过 5000 多名卫生保健提供者来扩大治疗覆盖面，这也将促进直接支付和折扣价格。我们希望这将有助于解决上述令人严重关切的问题，我们将仔细监测这方面情况，并认为应在不久的将来把试点举措扩大到其他区域。我们还要对总干事在 2019 年做出的决定表示赞赏，该决定修改了职工健康保险全球监督委员会的组成，以加强职工协会的代表性。

18. 鉴于上述情况，我们请总干事通过职工健康保险全球监督委员会对有关情况和改革方案进行紧急和快速审查，以便建立一个与时俱进的系统，确保：(a) 尽快实施新的试点举措，以扩大卫生保健提供者的覆盖面，同时考虑尽可能迅速推广到其他受影响区域，以改善直接支付，并确保控制成本，同时为职工健康保险的所有参与者提供更优惠的卫生保健费用；(b) 对职工健康保险全球监督委员会的结构进行改革，以便职工协会能够直接参与对职工健康保险进行的必要改进；(c) 报销款支付的时间应保持稳定，最多延迟两周。

国际公务员制度委员会

19. 关于国际公务员制度委员会，在国际公务员协会联合会（公务员协联）的上一届理事会上，我们获悉，该委员会正在审查工作地点差价调整数规则以及业务规则，以评估它们对委员会所确定的补偿政策目标的效力。世卫组织职工协会以及联合国共同制度内若干国际组织的职工协会对此高度赞赏，它们曾一再要求进行这一审查。我们希望这次审查将解决联合国共同制度内员工在过去几年中表达的关切。我们还得知，国际公务员制度委员会正在审查一般事务及相关职类的薪金调查方法。

20. 鉴于上述情况，我们谨请执行委员会考虑要求国际公务员制度委员会：(1) 确保全球一般事务类人员薪金的某种程度的平等，以使他们的薪金与其各自国家的生活费用相称并缩小工作地点之间的差距；(2) 审查在东道国货币不稳定、易受币值波动和通货紧缩影响的情况下国际专业类人员和一般事务类人员之间的薪金差异。

骚扰政策

21. 我们在执行委员会第 146 届会议上提出了这个问题。我们重申，解决一切形式的骚扰必须作为本组织工作的重中之重。目前，解决这一领域关切的依据是一项过时的 2010 年政策。重新审视和更新现行政策的势头似乎也有所减弱。拖延的多米诺效应是未举报案件的数量增加，因为现行政策使受影响员工面临报复和微妙、有时是公开的边缘化做法。员工必须鼓起勇气来跟踪他们在这方面的申诉，而这些申诉却得不到适当处理，当事员工被迫诉诸国际劳工组织行政法庭寻求正义和补救。

22. 我们知道，行政部门在过去 18 个月里一直在根据联合国系统行政首长协调理事会关于性骚扰的政策范本制定一项关于性骚扰的政策。我们渴望有一个最终版本，体现世卫组织职工代表以及技术同事反映的意见。因此，我们呼吁行政部门加紧努力制定这项政策，并确保尽快审查、修订和颁布关于其它形式骚扰的政策。

灵活的工作安排

23. 我们欢迎 2019 年总干事对现行政策进行的修订，为每月增加了一天远程办公可能。然而，世卫组织目前的远程办公政策是在 2014 年制定的，在最终完成和实施全面政策之前，它只是一项临时政策。时隔六年，世卫组织仍然没有一项现代化的全面政策，而是继续采用一种不能在整个组织均衡公平应用的程序。因 COVID-19 疫情而强制实行的数月灵活工作安排使我们有了很多认识，也证明了远程工作的有效性。根据在各国和整个职业界观察到的情况，世卫组织应利用这一机会与其员工建立信任，并勇敢地接受和扩大远程办公方式。如上所述，职工协会赞赏最近为讨论灵活工作安排成立了专题小组，并希望该专题小组能很快提出经修订的全面建议以便纳入相关政策。我们还希望这项政策将很快付诸实施。

结论

24. 我们希望，我们就转型、内部司法系统、地域流动、职工健康保险和工作场所骚扰，包括性骚扰提出的关切将会得到或正在得到解决，我们希望在向执行委员会的口头发言中报告这些领域的进展。

= = =