



世卫组织职工协会代表的发言

1. 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提交执行委员会的这一发言强调近 9000 名职工在对本组织至关重要的一些问题上的看法。我们还将在执行委员会第 148 届会议期间作口头发言，以补充本报告，并反映当前迅速变化的环境中的事态发展。
2. 过去一年的挑战对世界来说是前所未有的，对本组织和每名职工也是如此。正如总干事在 11 月份第七十三届世界卫生大会的开幕词中所言，“我们在世界各地的工作人员每天都在以大多数人从未见过的方式工作，以促进健康，维护世界安全，服务弱势群体”，给数十亿人的生活带来重大影响。在过去的一年里，职工们比以往任何时候都表现出更多的奉献精神，更为勤勉，更加坚定，更其敏捷，更具关爱心。尽管工作量巨大且面临其它挑战，但我们还是取得了极大的成果。12 月，世卫组织决定将 2020 年总干事卓越奖授予世卫组织全体职工，的确是顺理成章的事情。
3. 在此关键时期，职工和管理层在全球、区域和国家各级携手合作，相辅相成，比以往任何时候都更加重要。职工协会近来不断向会员国报告，职工-管理层关系始终处于积极状态，今年，这种合作更进一步，领导层持开放态度，接受建议并迅速作出回应。

转型

4. 过去几年来，世卫组织一直在进行转型，这场大流行疫情是对转型工作的考验。最近针对不断变化的现实采取了许多举措，职工协会对此表示欢迎：世卫组织学院在调整职业进路方面取得进展；设立了专题小组，讨论世卫组织职工的精神健康问题；推行了弹性工作安排，同时，实施了改进现有合同安排使用情况的计划，尤其是在临时任用和广泛使用咨询服务方面。
5. 一年多以前始于总部的结构调整进程仍在区域和国家办事处推进。为了实现《2019-2023 年工作总规划》的目标，并扩大在国家一级的影响，这一进程必须确保世卫组织所有区域和国家办事处的一致性。高级管理层已承诺不会裁员，因此，职工协会希望并期

待各区域和国家的这一进程将全面落实职业保障的目标。按照执行委员会第 147 届会议的要求，必须由一家独立的外部公司及时对日内瓦和各区域的整个结构调整过程进行一次评估。

流动性

6. 为应对冠状病毒病大流行疫情 (COVID-19)，地域流动政策的最终完成被推迟了一年，这是可以理解的。执行委员会在第 146 届会议上向会员国承诺将进行模拟演练，以测试该政策并指导其实施，但这项工作直到 2020 年底方才启动。职工协会正在参与模拟演练，因此，我们期待收到对许多关切作出所要求的澄清，例如缺乏确保以透明和系统的方式处理延期请求的标准，以及模拟演练将在多大程度上为制定人力资源支助措施的工作提供依据。我们期望模拟演习后的实施计划将确定第一波流动的优先标准，首先是在艰苦工作地点超过标准任职期限的职工、在当前工作地点超过标准任职期限的职工、希望流动的职工以及提出了流动请求的职工。

7. 遗憾的是，迄今为止，对顺利和高效实施流动至关重要的一些关键和核心问题仍未得到解决，例如：

- 各主要办事处没有统一的职位说明和叙级制度，列出每个职能和职等所需的技能清单，以确保全组织的同工同酬；
- 总部和各区域没有关于专业职位的透明和可持续的人力资源计划；
- 缺乏适当的信息管理系统，无法获取相关信息，显示职工需要以及各工作地点如何满足这些需要；
- 需要在模拟过程中估算实施流动的成本，同时进行成本效益分析。

8. 正在进行的模拟没有顾及“新常态”及其对流动性的影响，如旅行限制、强制检疫、隔离和家庭分离。鉴于世卫组织仍在继续应对 COVID-19 大流行疫情，暂停流动演练将是合乎逻辑的一步。

职工健康保险

9. 作为公共卫生领域的领导机构，世卫组织应当率先垂范，为其职工和他们的家人提供最佳保障。职工协会一再表示，世卫组织职工健康保险卡需要得到广泛认可。一些签

署的协议没有涵盖可能的治疗方案，使得职工很难找到最佳卫生保健提供者。COVID-19 的现状增加了所有职工对有效保险卡的需要，可能要由第三方保险发放。提高职工健康保险卡的认可度，对于确保我们的同事，特别是驻各国的当地征聘职工能够及时获得适当的卫生保健至关重要。这必须被看作是全民健康覆盖的一个重点组成部分，也是本组织对其职工健康承担的义务。

10. 我们承认新的、强化的职工健康保险治理将赋予职工协会更多的代表权，进而在治理过程中有更大的发言权，我们期待通过这一平台推动职工健康保险。我们还赞赏最近修订世卫组织手册，取消了上传医疗证明的要求，这一要求因违反保密性屡造非议。我们承认并赞赏近年来职工健康保险作出了重大努力，改善为世卫组织职工提供的服务。与此同时，我们也希望呼吁在数据管理和保密方面增加透明度，提高职工健康保险卡可用性，并固定报销支付时间。

精神健康

11. COVID-19 大流行疫情引发了一场危机，对联合国人员的精神健康造成了当代工作人员从未经受过的影响。因此，最重要的是考虑需求、挑战和所需采取的步骤，以确保工作人员能够及时获得保持敏感的优质精神健康资源和服务，以保护他们的福祉。

12. 最近的研究，包括 2020 年联合国全系统 COVID-19 职工健康和福祉调查，以及世卫组织各区域关于类似主题的其他调查，发现多达 40% 的职工报告说，大流行疫情对他们的健康和福祉造成负面影响，导致各种紊乱，包括不同程度的抑郁、焦虑、疼痛和失眠。这些调查结果表明了大流行疫情对精神健康的影响：需要心理社会支持的职工应该能够安心地接受服务并获得主管的支持，当他们承认因精神健康原因需要去进行咨询时，也不必感到耻辱。

13. 本组织必须接受促进和确保工作场所精神健康的文化变革。精神健康和心理社会支持是我们工作人员职业安全和健康的重要组成部分，必须成为向工作人员提供的日常基本服务的一部分，不仅是为了减轻他们的压力，也是为了防止他们的焦虑影响到他们的工作表现。

14. 职工的精神健康和福祉与本发言中提出的许多问题和关切直接相关。因此，作为职工协会，我们必须指出，拖延解决这些问题和关切，可对职工的精神健康和福祉产生严重影响。

骚扰问题政策

15. 我们再次重申，消除一切形式的骚扰必须成为本组织工作的重中之重，并再次要求审查、修订和颁布世卫组织预防和解决骚扰、性骚扰、歧视和滥用权力问题的政策及其相应的实施计划。我们呼吁在 2021 年做到这一点，以确保将消除骚扰及其相关影响视为确保职工安全和福祉之必须。

16. 我们期待在政策文件中反映职工协会提出的意见，包括：

- 更加重视对证人和受影响个人的保护以及对其的关照义务。在调查中充当证人必然承受压力，而在担心报复或其它负面后果时，情况尤其如此；
- 采取充分措施，解决“群体骚扰”或“聚众滋扰”问题，因为在大多数情况下，聚众滋扰是在同事和主管的参与下发生的。
- 目前的政策还必须为那些非正式举报滋扰行为的人提供保护，因为举报人政策只保护提出正式投诉或参与调查审计的人免遭报复；
- 使世卫组织关于预防和解决骚扰、性骚扰、歧视和滥用权力的政策符合 2019 年 6 月通过的国际劳工组织标准，即：2019 年《暴力和骚扰公约》（第 190 号）和 2019 年《暴力和骚扰建议书》（第 206 号）。

17. 鉴于这一议题对职工福祉和世卫组织的成功运作攸关重大，职工协会希望在政策草案定稿前征求会员国的意见。

弹性工作安排

18. 在大流行疫情最困难的几个月里，新的现实向我们和世界表明，远程工作和其它弹性安排是当前确保生产力以及安全和健康的切实有效的方式，有助于节约成本。总干事在 2020 年 9 月的职工公开会议上承认了远程办公管理理念的积极变化。我们欢迎设立全组织弹性工作安排专题小组，其任务是构思一个全球框架，作为在本组织三个层面上制定各自主要办公室政策的依据，并最终基于相关的最佳做法和经验教训，包括最近和当下的强制性远程工作安排，实现世卫组织赋予其职工权能的方式的现代化。我们认为，这一框架必须在本组织的所有三个层面付诸有效实施，所采用的模式应取决于岗位职责和其它因素，以确保适宜性。这将使世卫组织能够随着外部环境的变化而发展，并促进包容性，同时保持生产力并对人力需要和利益攸关方的需要作出反应。

结论

19. 我们赞赏会员国关注涉及职工的问题、关切和倡议，以及执行委员会在我们 11 月发言后在第 147 届会议上向秘书处提出的建议。我们期望，我们对结构调整、地域流动、职工健康保险和骚扰等问题提出的关切将继续处于有待解决的优先事项的前列，我们希望能够在我们向执行委员会的口头发言中报告这些领域的进展情况。

= = =