



世卫组织职工协会代表的发言

1. 本发言代表世卫组织、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的联合国共同制度 9000 多名职工提交执行委员会。
2. 各职工协会定期提醒大家注意职工的问题和关切，其中一些问题和关切在此重点介绍。但是，这一次，我们不仅强调关切领域，也想指出这些年来在以前提出的问题上取得的进展。
3. 职工协会感谢总干事和高级管理层为培育健康的职工和管理层关系所作努力。总干事承诺定期与职工代表会晤并与我们积极接触，表明他愿意找到有利于本组织及其雇员的立即和中长期解决办法。
4. 我们赞赏总干事在总部和各区域与职工协会及全体职工的合作和在这方面投入的关注，包括每月与总部职工协会举行会议、每两个月与全球职工协会举行会议以及通过周四开门政策与职工个人会面。这表现出总干事的合作精神，他承认职工协会在本组织制定政策方面的积极作用，也是让全体职工知道自己的心声能够被听到的极好方式。他们非常需要知道这一点。我们很高兴地注意到，总部的职工与管理层协商过程已经得到显著改善。同样的积极合作精神必须进一步扩展到世卫组织三个层级所有办事处。
5. 在以前的发言中，我们强调了一些需要执行委员会关注的问题。最近，我们要求管理层对世卫组织转型进行外部评价。我们高兴地告知各位，根据我们向执委会第 147 届会议提出的请求，并在各位支持下，由一家外部公司牵头对世卫组织转型进行了评价。我们也很感激职工协会受邀参与评价。一旦报告定稿并与职工分享，我们将再次报告相关情况。
6. 我们过去强调的其他重要问题包括但不限于以下几点：
 - **产假**：我们高兴地看到，已经建立为产假供资的中央机制，以确保女性职工在分娩前不会因为可能缺乏资金支付其产假缺勤而受到歧视或处于危险之中。我

们曾呼吁允许父母均休产假，并将双亲产假延长到 4 个月，将分娩者产假再额外延长 2 个月。我们赞赏地注意到这一点已得到落实。

- **工作家庭关系平衡、远程办公和灵活工作安排：**我们高兴地注意到，总干事设立了工作队，为在世卫组织所有办事处实施灵活工作安排制定框架。工作队正在开展最后讨论，我们希望看到该框架在不久的将来完成。世卫组织各办事处将为根据具体情况实施框架做准备。
- **职工在遴选过程中的代表性：**此项要求在执行委员会第 122 届会议提出。我们高兴地确认，在总部，职工协会代表参加所有较长期职位的遴选。不过，我们希望看到这适用于世卫组织所有区域。
- **统一遴选程序：**我们高兴地告知各位，自从提请你们注意这个问题以来，我们现在已经有了统一的遴选程序政策，该政策正在总部实施。我们要求所有办事处均实施该策，以确保组织内各级别的招聘程序都是统一的。
- **职工发展和学习基金：**过去，我们曾提到，该基金应统一适用于所有办事处，开展问责，实现透明，并定期报告。我们高兴地获悉，由监察员办公室、职工协会及行政部门组成的全球学习与发展委员会已经成立，并将获拨款资助职工的学习和发展活动。此外，在转型期间成立了职业发展专责小组，并向世卫组织学院提出了建议。
- 我们还曾提请各位注意**全球职员/管理层理事会**的重要性。该理事会是每年管理层和职工协会讨论人事政策和服务条件的主要协商机构。在提出这个问题的时候，理事会的某些会议还没有举行，特别是 2007 年的会议。我们高兴地注意到，除 2020 年因 COVID-19 疫情而举行线上会议外，每年都举行面对面会议，而且会议讨论是建设性的。不过，我们想强调，这个平台应该继续成为全年的讨论平台。因此，我们希望请管理层恢复季度电话会议，而不是等待年度面对面会议。通过季度电话会议持续对话将有助于迅速解决手头的问题，并将减少年度面对面会议的议程项目。
- **世卫组织职工绩效管理系统**一直是“单向路线图”。在这个系统中，主管可以发表对下属的看法，但下属无法提供有关其主管的反馈意见。这就是为什么我们一直强调，必须采用全面、公平的 360 度绩效管理制度。相关审查应与团队目标相联系，与整体组织绩效审查联系起来，并得到根据《工作总规划》开展的对卫生组织各部门和规划的定期独立评价的支持。现在绝对需要这样做。而

且，我们非常赞赏总干事采取的一项行动，即宣布今年为世卫组织人力队伍年：营造更加尊重人的工作环境。

- 所有主要办事处都应提供**监察员服务**。我们高兴地看到一些区域现在设有监察员。不过，我们仍然非常关注一些区域继续由管理人员担任监察员。这不仅难以维持中立，而且还给不得不担任监察员的职工造成困难，这项职责要求他们百分之百地投入时间。
- 我们赞扬总干事设立**世卫组织实习生津贴/生活津贴**，这是我们在之前职工协会发言中提出的要求。
- 我们注意到行政部门努力解决世卫组织的**性别平等**问题，并高兴地看到现在有几名妇女担任高级管理职务。但是，为了在世卫组织员工队伍中真正实现性别平等，必须在 P3 到 P6 级别做更多工作。
- 我们以前曾呼吁管理层根据职工健康风险调查结果投资于**职工健康福祉规划和行动**，其中应特别注重**精神卫生**，并支持在外地困难环境中工作的同事。我们高兴地看到最近成立了精神卫生专责小组，并期待这个小组提出建议。我们重申之前的呼吁，敦促管理层重新启动职工健康和福利委员会，包括在总部。委员会为讨论职工健康和福祉问题提供重要平台，特别是在 COVID-19 疫情迫使我们迅速适应不同工作条件且大多数职工不得不独自工作的情况下。
- 为努力为所有职等的工作人员创造职业发展机会，我们赞赏最近推出的 G6 级名册，使较低职等职工能够通过名册申请 G6 级职位。大家都知道，我们这些世卫组织职工面临困境，没有适当确定的职业发展途径。目前，世卫组织职工很难通过改叙以外的方式获得晋升，而改叙本意并非如此。如今，员工晋升的唯一途径就是申请更高级别职位。我们鼓励本组织继续探索更好的方法，以确保员工有机会攀登职业阶梯。
- 在我们几乎所有发言中，**人员流动政策**都是常设议题。在转型过程中，我们高兴地看到成立了流动问题常设专责小组，并对允许职工协会参与该小组的工作表示赞赏。虽然已经进行许多讨论并达成很多一致意见，但我们重申，地域流动政策应包括专业成长（含晋升机会）和有利于家庭的环境，并在所有办事处促进性别平等和妇女发挥领导作用。在此之前，我们曾要求设立人员流动问题咨询委员会，以便在政策推出时考虑员工的特殊和例外情况。我们重申，应让该委员会在模拟演练以外也发挥作用。鉴于我们与管理层持续对话，并注意到

总干事对不会为调动而调动工作人员的表态，我们相信会将形成适合本组织及其所有职工的政策。

- 职工协会呼吁全组织范围所有世卫组织职工平等利用内部司法，包括获得法律咨询意见。我们很高兴全球申诉委员会取代了总部申诉委员会。全球申诉委员会设在布达佩斯，旨在确保所有职工享有平等机会。
- 我们还赞赏行政部门同意对 2019 年 9 月 1 日之前已在本组织工作十年或更长时间的工作人员的服务年限表示认可，并奖励他们一天补休。
- 职工协会认识到，多元化和包容性问题一直是行政部门议程上的重要议题。这些问题对于获得尊重人的工作场所不可或缺，对于激励世卫组织多元化的全体工作人员共同为世卫组织战略目标作出贡献必不可少。我们呼吁所有区域积极参与，我们希望就这一领域的工作计划征求职工协会的意见。

7. 总干事承认职工协会在人事政策和服务条件相关事项上可以发挥重要的咨询作用，也认识到有效的职工协会需要在建设性气氛中运作。总部和一些区域的职工协会注意到，虽然管理和行政部门对建立更强有力、更有活力的协商进程作出了更大承诺，但在其他方面进展甚微或根本没有进展。为使职工协会与管理及行政部门有效合作，我们再次重申，需要制定向职工协会提供大力支持的全组织范围政策，包括在履行日常职责期间提供足够时间（免除日常职责的时间），使代表能够履行职工协会职责。一些区域尚未做到。

内部司法

8. 对不当行为指控的延迟回应仍然影响着太多世卫组织职工的工作环境。因此，职工协会欢迎最近关于分配更多资源给世卫组织内部调查职能的决定。我们期望这些决定推动调查更及时、更公平。不过，增加资源只是解决方案的一部分。我们希望内部监督服务司落实其在 2018 年提交卫生大会的报告中接受的建议。特别是，内部监督服务司同意修订和分享其调查政策，并确定监测调查的时间目标和指标（见 2018 年内部审计员报告第 33 页，建议 22）。我们高兴地看到，关于防止和处理虐待行为的新政策包括调查进程的指示性时间表，我们期待看到这些时间表得到落实。我们希望执行委员会和独立专家监督咨询委员会让内部监督服务司负责落实这些建议，并在进行调查方面表现出明显改进。

9. **所有职工能够平等诉诸司法：**今天，许多职工无法行使申诉权，因为他们负担不起法律费用。认为自己是本组织不法行为受害者的工作人员，在为自己辩护的手段方面，与本组织相比处于不利地位。特别是，员工个人必须从工资或储蓄中支出大量金钱来支付律师费。即使他们从职工协会提供的有限保险中受益，这种情况也是存在的，而各个区域的职工连这点好处也享受不到。一些员工甚至不得不申请私人财务贷款来支付申诉费用。因此，在面临诉讼时，工作人员与本组织处于不平等地位。因此，我们，职工协会，支持考虑由行政部门设立基金，以确保所有世卫组织工作人员都能平等诉诸司法。该基金突出表明行政部门致力于提供充分的内部司法救助，也表明解决工作场所问题（包括工作场所冲突）对于支持职业卫生和福祉的重要性。

10. 基于上述，我们要求审查、修订和改革内部司法制度，以涵盖以下职责：

- 采用透明的全球办法，通过对职工、主管、负责人、管理层开展教育和学习活动，预防争端；
- 为职工提供公平、充分的诉诸司法的机制，包括消除财务和其他潜在障碍；
- 分配资源，将重点放在预防和寻找解决办法上，以便减少以后法律决定和纠正行动的费用，减少职工健康和福祉面临的风险，减少本组织面临的风险；
- 关于行政审查请求的决定与世卫组织在道德操守，平等和包容以及尊重人的工作场所等领域的相关政策相一致；
- 根据行政复议请求审查决策的报告关系；
- 透明的全球报告整个内部司法领域的持续改进情况和数据。

职工健康保险

11. 作为公共卫生领域领导机构，世卫组织必须在健康保险最低标准方面为全世界及其会员国树立榜样。

12. 多年来，职工协会一直对所有职工健康保险参保者获得治疗的机会表示关切，不论其所在地点。我们高兴地注意到，人们听到了我们的声音。我们欢迎 2021 年 1 月 29 日启动改善非洲和东地中海区域获得治疗机会的新试点。我们将与职工健康保险团队密切监测这一试点，以确保它满足职工及其投保家庭成员的需求。我们还高兴地看到，全球

已作出努力，减少报销拖延，但也要指出，仍需努力在所有区域保持一致的最长 15 天后报销。

13. 最近，职工健康保险秘书处协商各职工协会后进行了一项满意度调查。我们相信，约 84% 受访者表示他们对职工健康保险总体上感到满意或非常满意。这表明近年来与各职工协会的合作取得了进展。不过，调查查明了若干关切问题，我们要求在 2021 年作为优先事项解决，包括实施全球工单系统和新的预付款程序，以便在全球范围内提供一致水平的服务，并进一步协助低收入参保者获得治疗。

14. 我们还高兴地看到，职工健康保险在 2020 年与参保者保持了更密切的沟通。我们要求保持这一趋势，因为现在比以往任何时候都更需要职工知道自己能得到职工健康保险的支持。

15. 最后，我们，世卫组织全体职工，承认并赞赏理事机构对我们的信任，重申我们承诺继续努力完成你们赋予本组织的任务，实现本组织目标。我们感谢你们的支持和鼓励，并期待执行委员会继续支持和指导。我们重申，作为忠诚的国际公务员，我们致力于为会员国服务，为会员国人民的健康服务。

= = =