



世卫组织职工协会代表的发言

1. 我谨代表世卫组织、国际癌症研究机构、泛美卫生组织和艾滋病署各职工协会在执行委员会发言。我们想借此机会重申，我们所代表的职工致力于履行世卫组织《组织法》中概述的使命，以及会员国赋予的实施下一个工作总规划和卫生相关可持续发展目标的任务。在这方面，我们认识到，评定会费的增加标志着根本性转折，为本组织得到更可持续供资铺平了道路。职工发挥着关键作用。我们支持世卫组织在国家一级的工作以及在全球和区域两级交付成果。
2. 我们认识到，全世界目前正面临新发疾病和卷土重来的疾病；各国正在经历全球性、区域性和本国内部的挑战和威胁。在这个充满挑战的时代，我们愿对会员国及其国家卫生人力队伍表示声援。我们还要花一点时间提及在冲突地区各工作地点牺牲的所有联合国工作人员。仅在2023年，就有大约134名联合国工作人员牺牲¹。在内乱、有组织犯罪和地缘政治冲突的推动下，日益严重的暴力事件正在影响世界各地社区和全球建设和平的努力²。
3. 我们表彰在冲突地区开展工作的所有联合国系统工作人员和卫生工作者。
4. 我们认可职工在实现国际发展目标方面发挥的独特作用。作为国际公务员，协会成员在特殊和独特的环境中工作，在不同工作地点发挥不同职能，承担着自己的作用和责任。需要根据国际公务员制度委员会的原则和我们的组织文化并考虑到他们的具体工作条件，实施具体的人力资源政策和条例。
5. 职工协会与世卫组织管理层之间的工作关系建立在合作和互利的基础上，目的是使本组织成为一个没有骚扰、包容、相互尊重和多样化的工作场所，促进工作和个人生活之间的平衡，并与会员国和有需要的人群团结一致。

¹ 信息由联合国维和行动提供，<https://peacekeeping.un.org/en/fatalities>（2023年11月20日访问）。

² 信息来自 <https://www.who.int/emergencies/situations/conflict-in-Israel-and-oPt>（2023年11月21日访问）。

6. 我们公开、自愿承担职工代表职责。我们参加全球职员/管理层理事会论坛框架内的对话，并与我们各自的区域主任和世卫组织管理层对话。此外，总干事持续承诺定期会晤和积极接触职工代表。这表明他愿意寻求有利于本组织及其职工队伍的解决办法。

7. 职工协会赞扬世卫组织管理层为提高效率、增加透明度和强化问责制而采取的各种举措，包括：实施业务管理系统；建立“相互尊重的工作场所规划”，以鼓励善良、多样性、公平、包容、凝聚力和相互尊重；有关精神卫生和福祉的其它活动；以及最近作为全球地域流动规划一部分成立的透明与公平委员会。

8. 在本次发言中，我们想重点关注以下问题：

- 工作人员薪酬和工作地点分类的透明方法
- 内部司法系统
- 职业发展机会
- 职工流动
- 保障职工福祉。

工作人员薪酬和工作地点分类的透明方法

9. 作为国际公务员，我们的工作条件受国际公务员制度委员会制定的原则制约。这些原则指导确定工作地点的薪金、津贴和艰苦条件分类以及其他雇用条件的方法和程序。公务员制度委员会的工作复杂而漫长，无助于相互理解这些方法的适用，因此也无助于提高其透明度。

10. 这种情况限制了本组织被列为国际专业人员和当地征聘职工最具竞争力的雇主之一的潜力。目前用于确定工作地点差价调整数和当地薪酬的制度和办法构成严重挑战，特别是在交付成果方面。大多数联合国机构，特别是像世卫组织这样需要高度具体的能力和技能的专门机构，很难用目前的薪酬方案吸引人才。与此同时，会员国不断施加压力，要求增加灵活性和流动性，很难为特定工作地点或工作领域作出特别安排。

11. 我们在以前的发言中提到过这种情况，也恳请执委会成员呼吁公务员制度委员会采取措施，确保我们职工的购买力至少与可比雇主之职工的购买力相等，特别是在因通货膨胀飙升导致货币贬值而出现实际工资减少（以当地货币获得薪酬的工作人员）的工作

地点。这是一个全球趋势，影响到非洲、亚洲、东地中海、拉丁美洲和加勒比地区、甚至某些欧洲国家的工作地点。

12. 关于工作地点的艰苦条件分类，所采用的方法必须准确反映被调查工作地点的实际情况。根据公务员制度委员会网站上提供的资料¹，共有46个联合国会员国（占调查国家的24%）的工作地点被归类为D类和E类。工作地点分类是一个关键因素，直接影响到本组织吸引、征聘和留住工作人员的能力，也直接影响职工的流动。我们恳请执委会成员倡导更加透明、更有系统地应用有关方法。

13. 2023年3月，公务员制度委员会启动对联合国共同制度一揽子薪酬方案（薪金、津贴和福利）的全面审查。该审查以五年为周期进行，包括全系统全球职工调查，以评估影响职工留任的因素。调查结果和分析将提交联合国大会，并将为关于联合国薪酬制度未来的决定提供信息，包括有待审查的薪酬要素和为政策更新而考虑的服务条件。调查问卷面对全球各工作地点的一般事务类工作人员、本国专业干事和持开放式、固定期限和临时任用合同的专业及以上职类工作人员以及初级专业干事。

14. 我们乐观地认为，调查结果将有助于公务员制度委员会了解职工需求，特别是考虑某些具体工作地点的需要，以便利本组织内部以及与联合国共同制度其他机构和规划的流动。

内部司法系统

15. 我们主张建立以国际人权框架为基础的内部司法系统，并通过提供负担得起的保密途径获得公平和正当程序的机制来维护。我们欢迎在每个区域办事处和总部分别设立一个类似于联合国工作人员法律援助办公室的办公室或任命一名职工（法律）顾问以便向国家办事处和地理上分散的办事处提供支持的倡议。此外，我们还欢迎关于重视讲解内部司法系统工作和大力开展内部司法系统运作专题培训（包括制作工具包供自辩申诉人使用）的建议。

16. 世卫组织管理层承诺实施的2022年内部司法系统审查提出的建议之一是设立职工法律援助办公室。鉴于并非所有职工都拥有必要的资源或获得法律代表的机会，这种服务的优势在于它按照公平和公正的原则运作。虽然一些职工协会为其成员提供法律支持（欧洲区域办事处、世卫组织总部和泛美卫生组织/美洲区域办事处），但大多数职工无法获得法律援助，特别是在高度专业化且昂贵的国际行政法领域。所有职工都有平等机

¹ 国际公务员制度委员会：艰苦条件分类——应享待遇综合清单通函（文件 ICSC/CIRC/HC/31，<https://icsc.un.org/Home/GetDataFile/7385>，2023年11月21日访问）。

会获得法律服务十分重要。这种做法在联合国系统内并不新鲜，目前联合国秘书处和联合国各基金和方案都为职工提供法律服务。

17. 这种服务的另一个优点是，法律顾问对世卫组织内部司法系统有共同认识，这可能有助于及时有效地解决案件。此外，可以在区域一级下放服务，并使用关键指标监测业绩。

18. 鉴于上述情况，我们建议世卫组织管理层加快调查，并向世卫组织区域办事处分配更多人力资源，以加快解决内部司法案件。

职业发展机会

19. 世卫组织全球地域流动政策、短期发展派任政策和与工作人员晋升有关的政策等措施，旨在促进不带性别色彩的职业成长和职业发展，以及获得职业发展机会和经验。去年，人力资源和人才管理司¹向执委会通报说，已经建立并更新高级别职业管理框架，重点关注世卫组织的两个主要职业领域：公共卫生和业务。新的职业发展计划名为“前进”。我们认识到该规划有可能促进职工在不同领域和职能方面表现卓越，我们鼓励制定关键的业绩指标。

20. 我们还要向管理层强调，应尽可能发布通用的岗位说明征聘工作人员，以促进流动和职业发展。

职工流动

21. 职工流动既是机遇也是挑战。应战略性地实施流动，以造福本组织并促进全球卫生工作，同时确保工作人员的健康和福祉。多年来，职工协会一直主张妥善管理流动和编写通用岗位说明，以简化流动过程。此后，该政策进行了修订，以解决岗位无法匹配（专家）、与LGBTIQ+和家庭情况有关的特殊情况，以及保持团队内部连续性的问题。流动政策自愿阶段的实施将揭示这些变化的实际影响。实践证明，将当前岗位工作人员纳入甄选小组的做法有用。全面职工调查可能会揭示主要办事处（包括世卫组织总部）和国家办事处的不同流动偏好，并可能促成进一步审查。本组织的地域流动政策及其执行中需要考虑的因素包括工作保障、生活规划、工作地点不断变化的安全条件、有时限的合同、资金限制、流动费用以及与以前没有流动框架的组织的工作人员个人和家庭生活有关的规划需要。

¹ 文件 EB152/47 “人力资源：最新情况”。

22. 我们想强调本组织对工作人员负有照管责任。世卫组织工作人员不能继续在没有暂缓期的情况下持续反复在艰苦工作地点服务。非洲区域和东地中海区域职工协会正在倡导和拥抱人员流动；我们敦促管理层优先轮换在艰苦工作地点工作的合格职工到其他能够与家人团聚的地点服务。

保障职工福祉

23. 世卫组织工作人员不应受到直接或间接歧视或任何形式的骚扰。职工协会倡导营造促进言论自由、相互尊重和信任并且不用担心遭到报复和微侵犯的工作环境。工作文化需要有助于促进职工工作与生活的平衡、幸福感和归属感，从而提高他们的生产力，同时防止工作量过大和身心疲惫。还需要在员工的日常工作中负责任地利用技术。

24. 世卫组织所有职工都表明他们致力于本组织目标，并已适应COVID-19大流行后出现的新工作安排；我们欢迎管理层做出努力提高对心理健康作为员工福祉一部分的认识并重视心理健康。我们致力于支持采取预防措施和加强获得精神、心理和情感健康服务的努力，特别是在不容易获得此类服务的工作地点。联合国系统联合检查组发布了对联合国系统各组织精神卫生和福祉的第一次全面审查报告，其中一项建议是，应在D类和E类工作地点雇用职工顾问。没有心理健康就没有健康，我们需要更好地实践我们在这一领域所宣传的内容。为此，我们谨请会员国协助本组织执行联合检查组的建议。

25. 虽然我们认识到目前的工作安排在工作时间和行政事务方面提供了灵活性，但我们也注意到：工作人员有时感到有义务在工作时间以外工作或回复电话和电子邮件，这影响了他们的私人生活并导致倦怠；安排背靠背会议可能会造成过重负担；经历孤立和焦虑的职工需要获得更多支持。

26. 有证据表明，不存在“恢复正常”这样的事情；如果我们将大流行前的现状视为正常，很明显，整个人力队伍正面临巨大的变化，包括：家庭动态的变化；某些程序（包括磋商、培训、学习、行政和技术支持职能）转移到线上的影响；以及与使用资源进行面对面会议、访问和一般差旅有关的新趋势，这些都需要考虑到公共卫生和安全。管理层要求开展持续监测。

= = =