



2025 年 1 月 22 日

世卫组织职工协会代表的发言

1. 世界卫生组织、国际癌症研究机构、泛美卫生组织和联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署职工协会代表分布在 164 个国家的大约 12 000 名工作人员，很高兴有机会在执行委员会发言。
2. 尽管在一些国家面临挑战，但本组织所有工作人员仍然坚定不移地致力于履行世卫组织的使命，即致力于增进健康、维护世界安全和为弱势人群服务。我们赞扬从最基层到最高级的所有工作人员坚定不移地致力于为会员国服务。我们要特别关注和赞扬在突发卫生事件地区（包括在那些有复杂紧急情况和人道主义危机的地区）奋勇直前的工作人员的工作。我们一向希望和平，但随时准备在任何情况下履行我们的职责。

工作人员健康和福祉

3. 世界在不断变化，维护世界各地所有人的健康和福祉，尤其是维护那些处于弱势地位的人的健康和福祉，仍是我们的首要任务。这也适用于我们的工作人员，尤其是那些就业不稳或面临身心健康问题的工作人员。随着本组织工作人员努力在全球各地推动实现全民健康覆盖，他们自己在获得负担得起的医疗保健服务（包括精神健康服务）方面也面临挑战。
4. 我们继续面对倦怠、同情疲乏症、替代性创伤和/或在不可预测的环境中工作的压力。鉴于本组织目前雇用的工作人员顾问少于我们建议的人数，我们要求会员国在支持维护精神健康方面发挥作用。我们谨此强调，需要确保世卫组织管理层重视聘用工作人员顾问，同等重视精神健康与安全事务，将维护精神健康作为营建健康员工队伍的一项关键先决条件。

工作人员流动

5. 我们认识到总干事和高级管理层在过去 12 个月中为加强与各职工协会就流动问题进行交流所做的重大努力，以及为确保向世卫组织多元化员工队伍提供适当流动方式的承诺。
6. 世卫组织总部职工协会继续对仍未解决的长期问题表示关切。这些长期问题涉及延迟流动、双职工家庭可能分居两地、性别均等考虑、缺乏支持机制以及“合理职位”定义未能确保工作人员获得与其特定专业领域职业路径相符的职位问题。世卫组织是个统一的大家

庭。我们同意必须加快流动，但目前尚不清楚如何兼顾本组织照顾其工作人员的义务以及如何以维护福祉的方式轮换 D 类和 E 类工作地点的工作人员。职工协会强调，必须保留对世卫组织履行规范性职能至关重要的专业知识和技术能力。必须采取措施确保各地工作人员职能的连续性。

7. 我们请求执委会考虑采取果断行动应对这些挑战。

人力资源

8. 确保工作人员福祉不仅是个优先事项，它对于我们继续顺利履行使命也至关重要。职工协会想强调指出的是，由于推出的需要予以长期规划的多项人力资源举措超出了世卫组织工作人员的能力，工作人员承受了巨大压力。本组织迫切需要改革其人力资源系统，统一解决预期职工配置需求所涉的各方面问题，包括建立涵盖职业发展和人才管理的广泛框架，确保维护世卫组织工作人员的福祉。

内部司法系统

9. 关于内部司法问题，我们注意到，向世卫组织内部监督服务司报告的案件越来越多，其中最常见的是骚扰和滥用职权案件。解决内部司法案件可能需要长达两年时间。有必要下放内部监督服务司的职能，以促进在区域级进行调查。内部司法工作很重要，但预防胜于治疗。在问题升级之前解决问题将会鼓舞工作人员的士气和增强其信任，并大大改善我们的精神健康和福祉。在加强主管官员技能的同时，努力支持非正式解决争议和在发生虐待行为的情况下及早干预极为重要。加快调查和加快解决内部司法案件至关重要。正义迟到等于剥夺正义。

10. 仅向世卫组织理事机构报告是不够的。我们提请执委会注意，需要建立真正独立的内部司法系统，为工作人员提出申诉提供安全可靠的空间，防止其受到恐吓或害怕报复。一项重大改革是建立独立的内部司法系统，使其能够类似于目前的外部审计系统，直接向执委会或卫生大会的一个下属机构报告。

11. 此外，由于缺乏类似于联合国工作人员法律援助办公室这样的机构，世卫组织总部职位的工作人员无法得到足够的法律支持。**Teresa Bravo** 法官于 2022 年建议¹在每个区域办事处提供此类服务，但这项建议未得到落实。我们要求执委会和世卫组织管理层支持在世卫组织各区域设立工作人员法律援助服务办公室，并下放世卫组织内部监督服务司的服务，确保工作人员公平和平等地获得法律代理服务。

工作人员薪酬

12. 国际公务员制度委员会正努力探索在经济不稳定国家的工作地点为工作人员提供薪酬的方法和程序。本组织世界各地工作人员正艰难应对通货膨胀和不断上涨的生活成本以及工资

¹ Teresa Maria da Silva Bravo 是联合国争议法庭的专职法官，受世卫组织委托审查了世卫组织/联合国艾滋病规划署及其附属实体的内部司法系统。

停滞问题。目前的薪酬制度未能考虑到生活费用的变化、货币波动和市场状况，导致工作人员购买力差距。这影响工作人员的积极性和绩效以及本组织吸引或留住雇员的能力。我们提请执委会和世卫组织管理层注意，在世卫组织总部以外的大多数工作地点，由于汇率波动，实地履行世卫组织使命的工作人员的工资下降。为确保本组织全世界工作人员的透明度和公平性，我们呼吁世卫组织管理层确保在 H 类工作地点之外的工作人员不会面临额外困难。

合同模式

13. 我们赞赏通过改革合同模式，采取项目人员定期任用新举措，以减少临时工作人员不平等现象。我们仍担心核心职能外包给顾问和个体承包商或公司等外部人员或实体（例如根据特别服务协议和开展工作协议聘用的人员，以及联合国志愿人员）。

14. 职工协会敦促本组织调整工作人员职能，确保顾问合同和外部合同不包括履行核心工作人员职能，而仅限于开展有时限的临时项目。另一个令人担忧的问题是，这些编外人员目前无权享受带薪假、养老金和健康保险等福利。因此，本组织应注意这类合同的局限性，不要过度延长这类合同的期限。此外，鉴于继续延长这些改革措施的时间框架，我们敦促本组织采取并加快实施更有力的措施确保公平，为核心工作人员提供更可靠的合同模式。

劳动标准

15. 在本组织努力避免增加员工人数的同时，必须遵守劳动标准，以便我们能够有效完成使命。本组织工作人员分布在 164 个国家，其中仅有一半工作人员为编内人员，另外，56 个国家的 292 个工作地点属 D 类或 E 类工作地点（198 个工作地点为 E 类）。在这样的情况下，我们根本无法完成任务。我们诚请执委会解决这个问题，确保公平和维护国际劳工标准，并诚请执委会支持下一轮投资回合融资工作。

透明和协商决策

16. 最后，鉴于目前的资金限制，特别是在世卫组织总部，需要谨慎决策，以最大限度地减少职位流失，并且不要采取昂贵的转型举措以免增加支出。随着各项职能审查工作，确保所有决策过程的透明并进行协商也至关重要，包括应定期向工作人员提供反馈。这对于建立健康和积极进取的员工队伍至关重要。必须使工作人员切实感到获得尊重和有尊严。我们重申世卫组织管理层的呼吁，要求各方向世卫组织提供可持续资金，使本组织能够投资于员工队伍。这是本组织努力成功解决当今面临的新的复杂卫生挑战的关键。

17. 我们期待与各会员国在各种环境中开展合作，促进确保所有人的健康。我们希望在下一届卫生大会之前能够看到重大变化。