



2025 年 12 月 17 日

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的职工协会及其所代表的 9000 多名职工。
2. 本发言由东南亚区域职工协会宣读。东南亚区域历史悠久，是最早成立的世卫组织区域之一¹，在过去七十五年期间，提供了优良的公共卫生和健康服务，包括为成功消灭天花做出了重大贡献。
3. 全球范围内，在最艰巨和最恶劣的环境下，各位同事始终坚定履行世卫组织的使命，努力增进健康，提供卫生服务，维护健康，并为弱势人群服务。从新职员到经验丰富的专业人员，职工们的勇气与奉献令人称道。无论是应对卫生突发事件、人道主义危机，还是在脆弱环境中工作，世卫组织职工始终不畏艰险，迎难而上。
4. 我们尤其向那些在危机阴影下每天都在承受极限考验并履行职责的人员致敬。他们的韧性与同情心是希望的曙光。我们期盼和平，但我们时刻准备就绪。无论环境多么艰难，我们都会坚定履行职责。

本组织确定重点与调整

5. 职工协会认识到本次重点调整和架构重组造成的深远影响，所有区域的职工均受到影响。这些变化不仅影响个人生计，还可能削弱对于维护世卫组织的有效运作和公信力至关重要的机构记忆与专业能力。
6. 职工协会认识到人力资源部门同事在这一过程中承受巨大工作压力，并希望肯定高级管理层在整个过程中展现的良好用意。
7. 但职工仍感失望。他们对缺乏关于本组织战略重点如何转化为部门结构的透明度、对部分决策缺乏说明和论据以及对缺少按职级和合同类型分类的裁岗信息感到失望。许多同事从一开始便不断要求获得解释，想明白为何其岗位被取消或其领域的工作被终止。在会员国简报会前一晚，总干事才在致全体职工的通告中披露了这些信息。若相关信息能够更早披

¹ [“世界卫生组织最初十年”](#)。日内瓦：世界卫生组织；1958 年（2025 年 12 月 15 日访问）。

露，或许能够帮助职工对结果有所预期，减少行政复核申请数量，从而减轻人事官员本已非常繁重的工作负担。

8. 职工担忧，在人员减少的情况下，目前仍不清楚哪些工作将不再由世卫组织承担。同时，还有人担忧会员国仍然会期望本组织继续履行危机前的工作计划，而这将不可避免地导致顾问合同数量的增加，并进一步削弱部分职工本已非常不稳的合同状况。

9. 我们感谢管理层将受重组影响的离岗职工在人才库中的保留期限由一年延长至两年。我们期待管理层兑现承诺，在人才库投入运行后，优先在内部公布岗位空缺，使受影响且符合条件的同事获得优先考虑，然后才进一步开放岗位。需明确指出的是，这里所指的“优先”，应包括仅在内部公布、确保履历获得审核以及自动进入候选名单，以保障这一优先机制透明和可行。此安排将体现本组织重视公平性、连续性和照顾为本组织勤勉工作者的责任，同时确保留存本机构知识。

资金供应与人员队伍稳定性

10. 我们注意到，在第七十五届世界卫生大会已通过、并在第七十六届大会再次确认的可持续筹资议程中，各会员国已同意逐步提高评定会费比例，使其在 2030-2031 年达到世卫组织基本预算的 50%。我们还注意到，在执行委员会后续讨论中，多个会员国及若干独立评估报告指出，为确保本组织长期财政可持续性并减少对严格指定用途的自愿捐款的依赖，应将评定会费比例进一步提高至占核心规划预算的 60%-70%。职工协会为此支持努力增加评定会费比例，并呼吁增强资源分配委员会的运作透明度。

11. 我们鼓励会员国通过适当治理渠道，要求管理层确保在获得自愿捐款或外部捐助的部门和办事处中，预算上限具备充分灵活性，使现有资金能够得到使用。这样的灵活性对于避免不必要裁减宝贵职工并在已有资金条件下保障项目顺利实施具有重要意义。

12. 我们特别提请执行委员会重视维护本组织财政稳定性，并鼓励会员国确保资金承诺用于强化本组织活动能力，而不是限制本组织履行职责。我们为此敦促不要通过捐款谋求政治影响。

人力资源政策制定工作

13. 我们郑重强烈呼吁管理层就所有涉及人力资源政策制定的事项与职工协会进行及时、透明且具实质意义的协商。人力资源政策对职工产生重大影响。职工的实际经验、专业判断和多元视角对于根据本组织全球职工队伍的现实状况形成公平有效的政策至关重要。

合同类型

14. 鉴于近期因财政危机引发调整重组而出现的情况，例如一些长期持短期合同工作的职工（一些人连续工作多年，有的人甚至连续工作长达 20 年）失去岗位的情况，我们再次提请执委会注意，仍迫切需要修订现行合同制度，以解决长期岗位却使用短期合同安排这一由来已久的问题。职工协会多次提出这一问题。尽管有关方面已做出一定努力，但近期情况表

明该问题仍未真正解决。我们同时要强调，有必要建立明确机制，使长期持短期合同的职工能够获得更合适的较长期合同，以体现其持续良好绩效和对本组织的长期贡献。

内部司法、监察员工作范围与职工福祉

15. 我们敦促世卫组织采取果断措施，加强内部司法制度，确保所有职工能够及时、公平、便捷地获得申诉渠道。司法程序延误不仅会削弱对制度的信任，还会增加职工压力、影响士气并加剧不确定性。正如常言所说：“迟来的正义即非正义”，这一原则应成为今后制度改革的指导方针。

16. 实现这一目标的一项重要因素是，确保所有区域均设置独立且具备资质的监察员，使职工无论身处何地都能获得公正建议与调解服务。设置区域专职监察员对于维护公平与信任至关重要，尤其是在组织变革和不确定时期。在此方面，我们要强调指出，必须设置完全独立的监察员，而内部设置临时兼任监察员无法提供充分保护，容易导致实际或潜在的利益冲突，且可能也难以让职工相信监察服务的中立性。

17. 同样重要的是应配置熟悉本区域语言和文化的职工顾问。便捷贴切的精神健康支持最为有效。

18. 所有这些措施并不仅仅是为改进行政管理，它们对于保障世卫组织职工队伍的尊严、福祉和韧性至关重要。

19. 我们感谢管理层继续维持灵活办公安排。这一机制发挥了重要作用，增进了职工福祉，并有助于保持工作—生活平衡。此种安排明显提升了生产力、工作环境和工作可持续性，包括减少通勤压力及降低能源消耗。我们为此鼓励制定一套可在全球范围适用、同时允许各区域灵活应用的基本框架，以确保灵活办公安排的透明度和连贯性，同时维持职工及本组织的有效运作。

职工协会的参与及其代表权

20. 职工协会应能够独立参与治理程序，例如参与全球职员/管理层理事会会议等，而不应受到管理层预算决定的限制。本组织管理层和各会员国多次确认，职工是本组织最重要的资产。确保职工代表能够有效参与这些论坛的工作并不是一项特权，而是机构治理机制透明和包容运作的一项基本要素。

21. 如果参与机会依赖管理层的决定或资金状况，将削弱职工协会的独立性，也会损害职工与领导层对话机制的完整性。因此，我们呼吁确保职工协会代表能够参与所有治理会议，以确保各方能够持续倾听和重视职工呼声。

22. 这将充分体现本组织对公平、公正和大力沟通原则的认可，有助于在目前空前需要相互合作之际加强职工与管理层之间的信任。

23. 最后，我们重申对世卫组织使命的承诺，并呼吁各会员国和管理层与我们共同努力，维护所有职工的福祉、公平与尊严。拥有一支强大稳固的职工队伍是强大稳固的世卫组织的基础。让我们共同努力，确保本组织与时俱进，继续获得信任和充分支持，以便应对全球当前和今后各项卫生挑战。
