



卫生人力资源

全球卫生和照护工作者契约

背景

1. 2021 年 5 月，第七十四届世界卫生大会通过了关于保护、保障和投资于卫生和照护工作者的 WHA74.14 号决议，决议要求总干事与会员国协商，根据相关国际组织的现有文件，制定一份题为“全球卫生和照护工作者契约”的简明汇编文件，以便向会员国、利益攸关方和其他相关组织提供技术指导，说明如何保护卫生和照护工作者、保障其权利，促进和确保体面工作、没有种族歧视和所有其他形式歧视的安全和有利的执业环境。
2. 该要求源于会员国认识到卫生和照护工作者在应对冠状病毒病（COVID-19）大流行的最前沿作出的不懈努力、此次大流行对其健康、福祉和执业环境具有持续负面影响的明确证据，以及第七十三届世界卫生大会确定 2021 年为国际卫生和照护工作者年¹。
3. 此次大流行，加上全世界卫生保健机构紧张的工作条件，导致卫生和照护工作者大量感染和死亡；压力增大、倦怠和其他严重的心理健康问题；卫生工作者的生产力、绩效和保留率下降；空前数量的劳工抗议活动；表示有意离职和/或辞职的卫生和照护工作者人数增加。
4. 正如 COVID-19 大流行之前所证明的那样，卫生和照护工作者的可用性、生产力和执业环境与基本卫生服务的连续性、全民健康覆盖的进展以及突发事件防范和应对密切相关。
5. 分别于 2020 年 8 月、2021 年 4 月和 2022 年 2 月发布的世卫组织关于 COVID-19 大流行期间基本卫生服务连续性的连续三轮全球脉动调查表明，缺乏可用的卫生工作者是大多数会员国卫生服务中断的最常见原因。这些结果是预料之中的，可以解读为对需要纠正措施和投资的持续人力挑战的确认。

¹ 见 WHA73(30)号决定（2020 年）。

6. 因此，保护和保障卫生和照护工作者的技术指导具有直接价值。它将改善执业环境，确保体面工作，增进工作人员的健康和福祉，并创造有利于提高卫生系统绩效和生产力的条件，从而减轻自 2020 年以来对基本卫生服务的干扰。

全球卫生和照护工作者契约：进程和概述

7. 《全球卫生和照护工作者契约》¹（下称“《照护契约》”）是通过一个分四步走的进程制定的，适用世卫组织关于技术产品和指导文件证据审查的标准做法。该过程包括以下步骤：

- 与乔治城大学奥尼尔研究所世卫组织国家和全球卫生法合作中心一起对所有现有的国际公约、文书、条约和决议（下统称为“法律文书”）进行概括审查。其中包括人权、劳工权利、人道主义法和其他条约、联合国宣言、《世卫组织全球卫生人员国际招聘行为守则》和《世卫组织卫生人力资源全球战略：卫生人力 2030》；
- 与联合国各实体、卫生保健专业协会、工会、工作者组织和其他相关利益攸关方的代表进行专家磋商；
- 世卫组织秘书处相关技术部门和单位审查；
- 与会员国开展公开的磋商进程，辅以在虚拟的会员国情况介绍会和会议上进行进展更新和交流。

8. 证据审查以及口头和书面意见的结果是一份技术文件，该文件提供了现有法律和国际文书的摘要，并广泛引用原始文件和进行互联网检索。该汇编文件是一件全球公益产品，为未来关于全球卫生和照护工作者保护和保障措施的政策和基准提供信息。

9. 虽然技术指导广泛借鉴了现有的国际法律文书、劳动法律和条例以及各国的义务，但世卫组织《照护契约》是一份参考文件，不具有法律约束力。其价值是向所有会员国和相关利益攸关方提供一件促进健康的公益产品。《照护契约》没有说明任何特定国家可能存在哪些具有法律约束力的义务，因为这些义务取决于每个国家的义务。

¹ 见 <https://www.who.int/publications/m/item/carecompact>（2022 年 3 月 22 日访问）。

10. 《照护契约》围绕四个领域确定了补充管理和政策行动，即：预防伤害；提供支持；包容性；保障权利。

- **预防伤害**包括在工作环境中提供保护，向卫生工作者提供卫生服务，保护免受暴力和骚扰，以及在武装冲突局势中提供保护。建议包括加强职业健康和安全；为身心健康需求提供高质量、可获得的照护；提供预防性保健服务，包括疫苗接种；创造无暴力工作场所，包括预防和消除针对女性卫生工作者的基于性别的暴力和骚扰；保护在脆弱、冲突和暴力局势中提供卫生和护理服务的工作人员。
- **提供支持**包括体面工作议程，其中包括公平和公正的报酬、社会保护和有利的工作环境，包括酌情提供加班补偿和危险津贴。公平报酬意味着同工同酬，这对于缩小不同性别之间的薪酬差距以及承认和重视无报酬的卫生保健工作至关重要。应努力创造有利的工作环境，进行积极的监督和管理，并提供学习、获得更多能力和技能以及职业发展的机会。
- **包容性**涉及平等待遇和不歧视，以及提供尊重他人和包容的工作环境，包括为残障人士提供合理的住宿条件；对歧视实行零容忍；促进平等劳动和人权；提高女性在领导层的占比；以及促进政策规划和执行方面的参与多样性。
- **保障权利**包括结社自由和集体谈判。建议建立保密机制，使卫生和照护工作者能够报告不法行为而不必担心遭到报复。

应用和与可持续发展目标的联系

11. 《照护契约》是在地方、国家和全球审查和政策对话中进一步发展和应用的基础。将在另一份报告中请卫生大会审议《致力于健康：2022-2030 年行动计划草案》¹。《致力于健康：2022-2030 年行动计划草案》与世卫组织《卫生人力资源全球战略：卫生人力 2030》和更广泛的全民健康覆盖规划相一致，提供了一种潜在机制，通过这一机制，在会员国、雇主、卫生和照护工作者及其各自的专业协会和工会的有意义参与下，实施《照护契约》。

12. 作为 2022-2023 年计划活动的一部分，秘书处将制定利用《照护契约》的业务工具和指南，以便迅速评估、审查和监测良好做法。

¹ 文件 A75/12。

13. 此外,《照护契约》对于促进和实现卫生保健经济中的性别平等,从而促进包容和可持续的经济具有价值。与其他就业部门相比,卫生保健部门为妇女创造的就业机会占绝大多数。这四个领域的最佳做法将有助于在实现可持续发展目标 5(实现性别平等,增强所有妇女和女童的权能)和 8(促进持久、包容和可持续的经济增长,促进充分的生产性就业和人人获得体面工作)方面取得可衡量的进展,造福于全球数百万今天不享有这些权利和条件的妇女。世卫组织将继续与联合国及其技术实体,包括联合国促进性别平等和增强妇女权能署和国际劳工组织合作,支持联合国实现可持续发展目标(包括目标 5)行动十年和《全球性别平等加速计划》。

卫生大会的行动

14. 请卫生大会注意这份报告,并鼓励会员国和所有相关利益攸关方在相关情况下利用《全球卫生和照护工作者契约》作为基准,为《致力于健康:2022-2030 年行动计划草案》中的国家审查和行动(包括实施)提供信息。

= = =