



人力资源：最新情况

秘书处的报告

1. 应执委会规划、预算和行政委员会在其提交第六十六届世界卫生大会的报告¹中提出的要求，本文件提供由全球消灭脊灰行动供资的人力资源最新情况（见附件²）。
2. 可在世卫组织网站上查阅 2016 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间的人力数据³。
3. 秘书处还编写了全组织人力资源战略实施工作最新情况报告⁴，2014 年 1 月执行委员会注意到了这份报告⁵。已在世卫组织网站上公布了该报告⁶。该报告所列的一个表格按照人力资源战略的三大支柱（即“吸引人才”、“留住人才：职业管理”和“有利的工作环境”）以及四项交叉原则（性别平衡、多样性、合作和问责），概述了从 2014 年 1 月至 2016 年 10 月开展的各项活动。另外，还可查阅世卫组织改革一览表所列的世卫组织人力资源绩效指标最新情况⁷。

执行委员会的行动

4. 请执委会注意本报告。

¹ 文件 A66/60。

² 另见文件 EB140/13。

³ 题为“人力资源：2016 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间的人力数据”的文件，网址是：<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2016 年 10 月 17 日访问）。

⁴ 经修订的人力资源战略，文件 EB134/INF/2。

⁵ 见文件 EB134/2014/REC/2，第十一次会议摘要记录第 3 节，英文第 205-206 页。

⁶ http://www.who.int/about/who_reform/managerial/en/（2016 年 11 月 2 日访问）。

⁷ http://spapps.who.int/WHOREform/SitePages/View_PerformanceMetrics.aspx（2016 年 10 月 17 日访问）。

附件

由全球消灭脊灰行动供资的世卫组织人力资源最新情况

1. 在执行委员会进行讨论后，为全面了解由全球消灭脊灰行动供资的世卫组织基本人力以及相关财政义务状况，于 2013 年进行了一项独立研究¹。执委会规划、预算和行政委员会要求在今后几份人力资源报告中提供最新有关情况。卫生大会适当注意到了第一份有关报告²。
2. 应独立专家监督咨询委员会第六次年度报告³提出的要求，于 2016 年 9 月进行了一项新的独立研究，提供了由全球消灭脊灰行动供资的世卫组织人力资源最新概况，其中概述了自 2013 年以来的重大变化和趋势，更新了对不同情景下财政义务的最新预测，并建议优先减少债务和加强与脊灰有关的人力资源计划。
3. 下文阐述全球消灭脊灰行动过渡计划制定工作的最近动态和新的独立研究报告的主要结论。

在过渡工作管理方面取得的进展

4. 自 2013 年以来采取了若干行动，进一步确定了在消灭脊灰之后过渡计划并限制潜在的财政义务规模：
 - 为同时实现《2013-2018 年消灭脊灰尾声战略计划》的所有四项目标，世卫组织脊灰规划不得不增加了工作人员；它还大幅增加了临时合同使用量，以确保增强人力资源结构的灵活性，并尽量减少额外负担。
 - 已设立了一个用于支付离职费用的应急基金，并已为此拨款 2000 万美元（预计将在 3 年内总共划拨 4000 万美元）。

¹ 见文件 EB132/2013/REC/2，第十五次会议摘要记录第 1 节 (http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB132-REC2/B132_REC2-en.pdf, 2016 年 10 月 17 日访问) 和文件 A67/47 附件。

² 见文件 A66/60andWHA67/2014/REC/3，乙委员会第二次会议摘要记录第 4 节 (http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA67-REC3/A67_REC3-en.pdf, 2016 年 10 月 17 日访问)。

³ 见文件 EBPBAC24/2 (http://apps.who.int/gb/pbac/pdf_files/pbac24/PBAC24_2-en.pdf, 2016 年 10 月 19 日访问)。

- 向所有区域办事处提供的 2016-2019 年预算目标包括减少 2017-2019 年预算资金额，促进和推动人力资源计划工作。
- 建立了世卫组织全组织消灭脊灰后过渡规划指导委员会，以确保秘书处各级统一认识对全球消灭脊灰行动预算逐渐减少和此项行动最终结束带来的在规划、组织和财务领域的重大风险；确定能够减轻影响的因素；并考虑可否将消灭脊灰工作的职能和资源并入其它规划（例如突发事件、免疫接种以及卫生系统/全民健康覆盖等规划）。
- 已确定针对 16 个国家快速制定国家消灭脊灰后过渡计划并已向这些国家提供了过渡工作指南。这 16 个国家占全球消灭脊灰行动资金拨款的 90% 以上。秘书处在总部和区域级向这些国家提供支持并监测进展情况¹。
- 全球消灭脊髓灰质炎的脊灰战略委员会已着手制定一项认证后战略，以确定在获得认证后需要保持的与脊灰相关的基本职能，保障全球永无脊灰。

查明由全球消灭脊灰行动供资的人力资源状况（截至 2016 年 8 月）

5. 在秘书处密切合作下，独立研究小组在 2016 年 8 月至 9 月收集和分析了全球管理系统的数据库，并根据总部以及非洲、东南亚和东地中海区域办事处联络点提供的意见调整了数据。

世卫组织脊灰规划供资人员的总体结构

6. 由全球消灭脊灰行动供资的世卫组织职位共有 1325 个，其中 1112 个职位目前有在职工作人员²。总体结构概况是：

- 1112 个在职职位每年费用为 9730 万美元；
- 多数工作人员（826 人，74%）在非洲区域，其次是东地中海区域（14%）、总部（7%）以及东南亚区域（4%）（附录 1）；

¹ 《脊灰遗产计划：拟定过渡计划指南》，2015 年 6 月 1 日修订，可自 <http://polioeradication.org/wp-content/uploads/2016/07/TransitionGuidelinesForPolioLegacy.pdf> 获取（2016 年 10 月 17 日访问）。

² 所有人事数据的来源：全球管理系统数据库，2016 年 8 月中旬。随着数据不断变化，目前正与有关区域办事处（非洲、东南亚和东地中海区域办事处）的人力资源司一道进一步调整基线数据。

- 24%的在职工作人员为女性，工作人员来自 94 个国家，其中四个国家的工作人员约占全体工作人员的一半（安哥拉、刚果民主共和国、埃塞俄比亚和尼日利亚）；
- 由全球消灭脊髓行动供资的世卫组织工作人员大多从事业务支持工作（56%）¹，其余从事免疫接种和监测活动（23%）、技术支持（19%）和活动协调工作（2%）。活动分工似乎与国家脊灰状况并不相关；
- 工作人员合同分为临时合同（20%）和长期合同（定期任用和连续任用合同，80%）。

7. 许多从事消灭脊灰工作的人员持编外人员合同²，特别是在非洲、东南亚和东地中海区域³：

- 在东地中海区域，主要由于在巴基斯坦开展的监测和免疫接种工作，编外人员合同数量自 2013 年以来增加了一倍，从 1172 人⁴增至 2352 人；
- 在非洲区域，主要由于尼日利亚境内人员增加，编外人员合同总数达到 2752 个，高于 2013 年（2449 个）⁵。

8. 但目前分析的重点是持工作人员合同的员工，这些合同是财政义务和人力资源规划的最重要驱动因素。

自 2013 年以来脊灰规划供资工作人员的演变情况

9. 自上次于 2013 年开展研究以来，由全球消灭脊髓行动供资的世卫组织工作人员增加了 10%（约 100 个职位）。2013 年至 2016 年全球工作人员增加的原因是：

¹ 司机和行政人员（例如财务、人力资源和信息技术人员）。

² 编外合同包括：开展工作协议、特殊服务协议和当地个人承包协议。

³ 编外人员合同数据来自区域办事处人力资源司；东南亚区域的数据仍在收集中，因此未在这里显示该区域数据。

⁴ 为便于比较，未将南苏丹数据列入 2013 年东地中海区域数据；因此，该区域总数不同于 2013 年报告所列总数。

⁵ 为便于比较，未将南苏丹编外人员合同数据列入 2013 年非洲区域数据；此外，由于未能获得该国 2016 年数据，故也未能将该国数据列入 2016 年非洲区域数据。

- 继续支持实现《2013-2018 年消灭脊灰尾声战略计划》目标 1：例如发现和阻断脊灰病毒传播；加强驻脊灰流行国（巴基斯坦、阿富汗和尼日利亚）的国家办事处并在安曼建立东地中海国家卫生突发事件和消灭脊灰区域中心，特别是应对 2014 年在中东若干国家暴发的脊灰疫情；
- 同时进一步重视《消灭脊灰尾声战略计划》目标 2、3 和 4：全球停用口服脊灰疫苗中的 2 型成分，加强免疫接种制度，遏制脊灰病毒并予以认证，制定过渡计划，例如在总部加强并增设全球停用含有 2 型成分的疫苗的协调工作职能，采用灭活脊灰病毒疫苗，增设人员以加强遏制能力，为全球消灭脊髓行动治理结构提供进一步行政支持。

10. 自 2013 年以来，45% 创设和填补的新职位是临时合同职位，这增强了工作人员合同的总体灵活性。临时合同现在占合同总数的 20%（2013 年为 11%）。

区域和国家对全球消灭脊灰行动资金的依赖程度

11. 对全球消灭脊髓行动资金的依赖程度因区域而异：非洲区域中脊灰项目工作人员占工作人员总数的百分比最高（31%），其次是东地中海区域（15%）和东南亚区域（6%）。

12. 非洲区域的依赖度有所降低（低于 2013 年 37% 的依赖度），但该区域由全球消灭脊灰行动供资的工作人员实际数量并未大幅下降（依赖度减少的原因是该区域工作人员总数增加了）。在东地中海区域，依赖度则有所增加（高于 2013 年 11% 的依赖度），而东南亚区域依赖度保持稳定。

13. 最依赖全球消灭脊髓行动资金的国家包括安哥拉、乍得、刚果民主共和国、尼日尔和尼日利亚；在这些国家，50% 以上工作人员由脊灰专项基金供资。此外，还有一些国家已 10 多年未发生脊灰病例，但仍有 20% 至 50% 的国家办事处工作人员职位由全球消灭脊灰行动供资（例如南非、坦桑尼亚联合共和国和赞比亚）。

14. 在全球消灭脊髓行动供资的国家办事处工作人员中，43% 是在过去四年里没有野生脊灰病毒的国家中工作¹。这一比例大大高于 2013 年水平，导致这一状况的主要原因是自 2013 年以来无脊灰国家数量的增加。

¹ 上一次是在 2012 年之前或期间分离出野生脊灰病毒。

与全球消灭脊灰行动供资世卫组织工作人员有关的财政义务

15. 在最新研究中，对终止任用赔偿费用的分析基于上次 2013 年研究中使用的情景以及在获得新信息的基础上采用的新的“更现实”情景。

对赔偿上限的最新预测

16. 根据 2013 年提出的最坏情景推测，经更新后，在 2019 年结束规划后与目前工作人员职位¹有关的赔偿费用估计最多为 1.09 亿美元。尽管自 2013 年以来工作人员增加了 10%，但这一估计赔偿数额与 2013 年估计数额（1.05 亿美元）相差并不大，主要原因是：

- 合同灵活性增加后，与保持 2013 年临时合同所占份额相比，最坏情况下潜在义务减少了 400 万美元；
- 美元兑当地货币升值；在最坏情况下，按不变汇率计算的赔偿额将高出 900 万美元²。

新的赔偿额预测

17. 本研究报告考虑到了可行的减轻影响措施和在 2017-2019 年期间资源的逐步减少（2013 年时并无此类信息），作出了更详细的赔偿预测。新预测是，估计三年内赔偿金额为 5500 万美元（附录 2）³。主要假设是：

- 脊灰规划将于 2019 年底终止，资源降幅符合 2016-2019 年全球消灭脊灰行动财务资源要求文件⁴中所列的幅度；这需要有关区域办事处调整其 2017 年预算，着手减少资源，并将减少资源计划列入 2018-2019 年规划预算方案⁵；

¹ 按 2016 年 8 月中旬的数据和目前的基线分析得出的工作人员职位情况；在全球消灭脊灰行动结束时，编外合同可能会带来费用（估计费用为 700 万-1000 万美元，确切数额取决于东南亚区域的数据），但完全可以通过将合同期限与消灭脊灰工作的期限保持一致来处理这一问题。

² 包括经修订的薪金表和工作地点差价调整的影响。影响赔偿费用变化的其它主要因素是“制度性”因素，例如修改人力资源规则和改进系统中数据的质量等。

³ 基于现行《职员细则》；如果批准政策变化，将退休年龄延至 65 岁，赔偿费将增加 300 万-400 万美元。

⁴ 2016-2019 年全球消灭脊灰行动资金需求，附件 E（http://polioeradication.org/wp-content/uploads/2016/07/FRR2013-2019_April2016_EN_A4.pdf，2016 年 10 月 19 日访问）。

⁵ 假设工作人员人数减少速度与 2016-2019 年资金需求文件附件 E 所载的技术援助类预算减少速度相等；关于 2016 年 5 月制定的削减预算计划，估计乍得湖区 5 个国家将延后一年削减资金。

- 一部分合同结束日期与脊灰规划终止日期相同，并有可能重新任用一些持长期合同的国际专业职等工作人员¹；
- 在脊灰规划终止之前逐年分摊赔偿费用（2017 年为 600 万美元，2018 年为 700 万美元，2019 年为 4200 万美元）；
- 削减预算会影响脊灰规划日常人事费用，2017-2019 年累计节约总额为 6000 多万美元；
- 非洲区域的财政义务最大（占总额的 73%）；
- 持有持续任用合同和定期任用合同工作人员的赔偿费占赔偿总额的 93%。

世卫组织在减少财政义务和加强与脊灰有关的人力资源计划工作方面应该从事的重点工作

18. 根据目前的独立分析和世卫组织消灭脊灰后过渡期规划指导委员会会议的结果，确定在今后 2-3 个月内加紧采取下列措施：

人力资源管理

19. 建立了由总部和有关区域办事处代表组成的一个特设人力资源计划工作小组，负责计划和积极管理消灭脊灰规划的人力资源，减少赔偿额。

20. 除了该工作小组与秘书处消灭脊灰司之间的合作之外，还将采取以下措施，密切监督并审查关于全球消灭脊灰行动供资工作人员的决定：

- 采用供消灭脊灰司司长和人力资源司司长审查的月度管理看板，其中将注明世卫组织脊灰规划即将到期的合同和退休情况以及新职位，以便更好地计划和调整资源水平（例如提前发出通知，确保仅在必要情况下由持较灵活合同的工作人员取代退休人员，并确保减少预算）；

¹ 所用主要假设是：75%的临时合同可与规划结束时间同步，自 2018 年以来 50%的较长期合同可以同步（鉴于需要提前 9-12 个月准备，无法于 2017 年采取同步措施）；25%的国际专业工作人员可以重新派任；退休不会带来离职赔偿费用（但如果退休年龄延至 65 岁，此项假设可能会发生变化）。

- 积极管理职位空缺，审查现有空缺职位，取消不必要职位，并进一步限制增加工作人员人数；
- 采用多种工具加强对编外人员合同的监督和跟踪，这些工具对脊灰过渡计划工作很重要。目前是以人工方式在国家级或区域级从采购系统中收集编外人员数据；
- 与秘书处的规划领域网络交流，确定由脊灰规划供资的、可以并入其它规划的重要职能，评估并最大限度地利用机会在内部重新分配那些受到脊灰过渡期影响的国际专业职等工作人员，并促进留用熟练工作人员。

21. 还正考虑采取其它新措施，并将在今后几个月进一步予以评估。这些措施是：

- 采用一套审批程序，由消灭脊灰司司长审批全球各地考虑使用全球消灭脊灰行动资金供资的所有新的较长期合同¹以及在总部、欧洲区域和西太平洋区域设立的拟用全球消灭脊灰行动资金供资的所有新职位（包括任何临时合同职位），并应向特设人力资源工作小组定期通报情况；
- 审查目前设在高成本地点的职能/团队，可以考虑将其迁至工作地点差价调整数较低的地点，以尽量减少业务费用和最终赔偿费用。

预算管理

22. 世卫组织消灭脊灰司正与各区域办事处以及计划、资源协调和实施监督司密切合作，确保在区域和总部提交的 2018-2019 年规划预算方案中准确反映 2017-2019 年削减脊灰预算的目标。

23. 鉴于 43% 由全球消灭脊灰行动供资的工作人员位于数年来已无脊灰的国家，总部将与有关区域办事处一道审查低风险的无脊灰国家的预算，探索加快人力资源计划工作的机会。资源分配工作与国家脊灰状况和风险挂钩有助于减少赔偿费用。

¹ 定期合同和连续合同。

24. 考虑到许多国家办事处和一些其它卫生规划严重依赖全球消灭脊灰行动资源和由该项行动供资的工作人员，消灭脊灰后过渡期计划工作指导委员会要求在关键的国家办事处和卫生行动中开展“后果分析”，以查明在终止全球消灭脊髓灰质炎行动之后失去由该项行动供资的工作人员以及相关资源所造成的影响，并明确协助确定和发展所需的核
心能力。

附录 1

自 2013 年以来各区域工作人员的配置和演变情况

世卫组织现职脊灰工作人员总数：大约 1110 人

由脊灰规划供资的世卫组织工作人员
(仅统计现职^a工作人员)

说明

办事处/区域	人数		
	2013	2016	Δ 2013-16
总部	50	77	+54%
非洲	837	826	-1%
东南亚	41	39	-5%
东地中海	76	155	+104
欧洲和 西太平洋	10	15	+50%
总计	1014	1112	+10%

- 脊灰规划工作人员分布在多个区域。
- 多数工作人员在非洲、东南亚和东地中海区域；其中非洲区域占比最大。
- 但在欧洲区域和西太平洋区域目前仍有全球消灭脊灰行动供资的工作人员，而且自 2013 年以来这类工作人员人数有所增加。
- 造成过去三年人员增加的主要原因是：
 - 总部：加大行政支持力度，进一步支持免疫、疫苗和生物制品司开展脊灰疫苗转换工作，并增设负责有关职能的工作人员，尤其是提高遏制能力（例如设立数据和研究职位）
 - 约旦：区域办事处增派了驻安曼的工作人员（但区域办事处人员配置并无显著变化）
 - 在流行和过渡国（巴基斯坦、阿富汗和尼日利亚），国家办事处工作人员增加。

^a 包括新职位

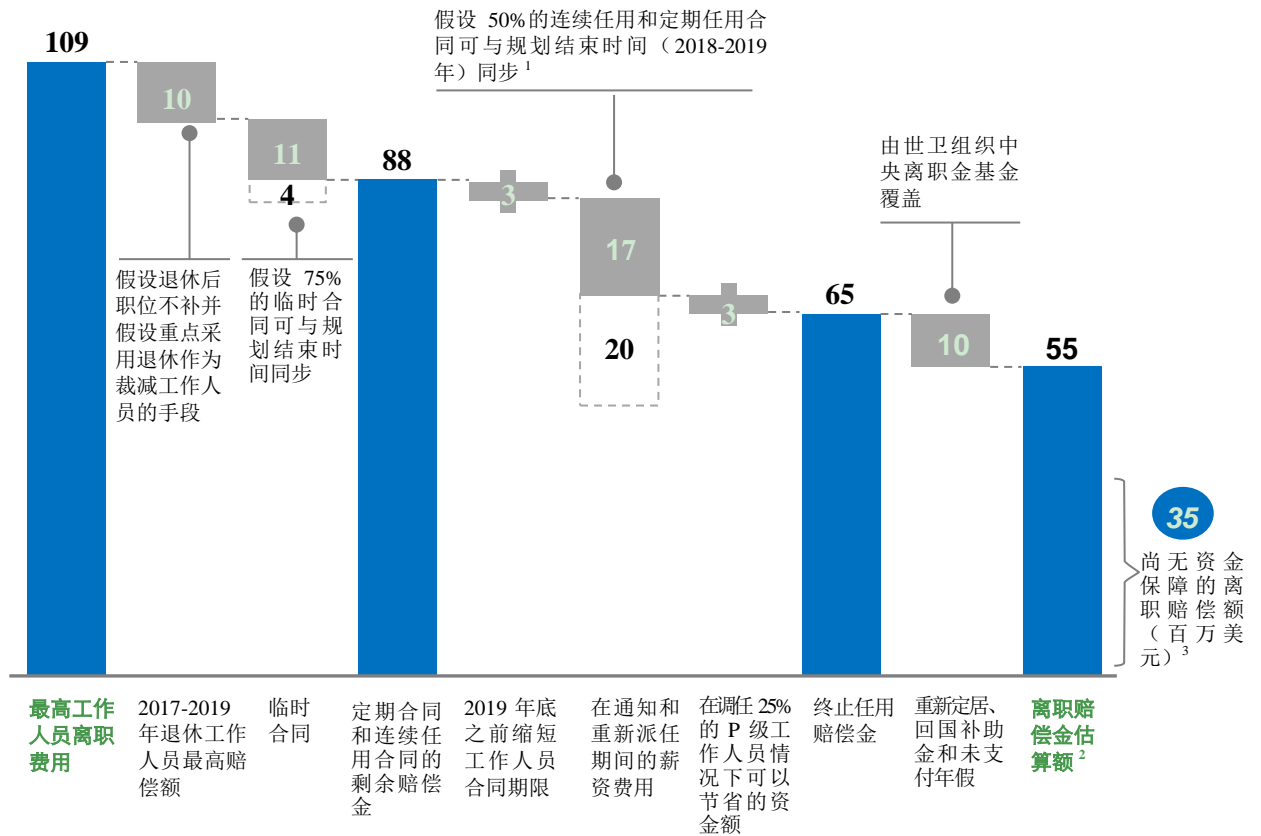
资料来源：世卫组织全球管理系统，2016 年 8 月；全球消灭脊灰行动人力资源图，2013 年 8 月。

附录 2

估算最高赔偿额和在执行各种计划的情况下的赔偿额

在积极计划和逐渐裁减的情况下最高终止任用赔偿额估算的演变情况

2016 年估算的截至 2019 年底的离职费用（百万美元）



¹ 2017 年不采取同步措施。

² 其中 2017 年为 600 万美元，2018 年为 700 万美元，2019 年为 4200 万美元。依据现行人力资源规则；若同意改变政策，将退休年龄延至 65 岁，赔偿金额将增加 300 万-400 万美元。

³ 已划拨 2000 万美元离职赔偿金。

= = =