

المجلس التنفيذي

الدورة الثامنة والخمسون بعد المائة

EB158/52 Add.1

البند ٣٣-٣ من جدول الأعمال المؤقت

٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦

معلومات محدّثة عن الموارد البشرية

عملية منظمة الصحة العالمية لتحديد الأولويات وإعادة التنظيم في عام ٢٠٢٥

١- يُقدّم هذا التقرير لمحة عامة عن عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم التي أُجريت في عام ٢٠٢٥ وأثرها المتوقع على ملاك الموظفين في المنظمة.^١ وتُعد الأرقام المُقدّمة أولية وتمثل التوقع المبدئي للشكل التنظيمي للمنظمة في المستقبل في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦، بالاستناد إلى البيانات الأولية الواردة من جميع المكاتب الرئيسية في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥ أو قبل ذلك، مع ملاحظة أن عملية التحوّل مازالت جارية. وينقسم التقرير إلى فرعين، وهما: وصف عملية ترتيب الأولويات وإعادة التنظيم، وتكوين ملاك الموظفين المتوقع في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦.

عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم

بدء العملية

٢- في شباط/فبراير ٢٠٢٥، وبعد مناقشات دارت بين الدول الأعضاء استجابةً للضغوط العالمية والمالية المتطورة، أوصى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والخمسين بعد المائة بخفض الميزانية البرمجية المقترحة للثلاثية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ من ٥,٣ مليارات دولار أمريكي إلى ٤,٩ مليارات دولار أمريكي. وأوصت الأمانة في وقت لاحق بخفضها إلى ٤,٢ مليارات دولار أمريكي بناءً على التقييم المتواصل لمشهد التمويل، وأقرت ذلك جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعون في أيار/مايو ٢٠٢٥، ما أسفر عن انخفاض بنسبة ٢١٪ مقارنةً بالميزانية البرمجية الأصلية المقترحة. وللعمل في إطار الميزانية المخفضة مع الحفاظ على الولاية الأساسية للمنظمة، أُجرت الأمانة عملية استراتيجية لتحديد الأولويات وإعادة التنظيم من أجل تحديد الوظائف الأساسية ومواءمة الموارد المالية والبشرية وفقاً لذلك.

٣- وكما ورد في التقارير السابقة الصادرة عن الأجهزة الرئاسية،^٢ اعتمدت الأمانة تدابير لتخفيف الأثر في مرحلة مبكرة للحد على نحو استباقي من المخاطر التي يطرحها فرط الاعتماد على قاعدة محدودة من الجهات المانحة. وفي جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين المعقودة في عام ٢٠٢٢، وافقت الدول الأعضاء على زيادة اشتراكاتها المقدّرة

١ يُقدّم هذا التقرير على أساس استثنائي لضمان تزويد المجلس التنفيذي والأجهزة الرئاسية بمعلومات دقيقة وملائمة التوقيت، مع الإقرار بأن الأوضاع الراهنة تستدعي الاستثناء من الطرائق الموحدة لإعداد التقارير التي تنص عليها الوثيقتان م٦/١٣٦، الفقرة ٩، وم٤/١٥٤/٣٣ إضافة ١، الفقرة ٢٢.

٢ يوضح التقرير الخاص بخطة تنفيذ الإصلاح المُقدّمة من الأمانة (الوثيقة ج٢٨/٧٧) تفاصيل الإجراءات المتخذة لتحسين الأداء، وتعزيز عمليات الميزنة والعمليات المالية، وتحسين المساءلة. ويشير هذا التقرير وغيره من تقارير الأجهزة الرئاسية صراحةً إلى تدابير الكفاءة، والمواءمة مع أولويات الدول الأعضاء، والخطوات اللازمة لمعالجة الهشاشة المالية. وقد وازب المدير العام والأمانة على تقديم أحدث المعلومات إلى الدول الأعضاء بعقد جلسات الإحاطة الإعلامية المخصصة.

تدريجياً لتشكّل ٥٠٪ من ميزانية المنظمة الأساسية بحلول دورة ميزانية الثنائية ٢٠٣٠-٢٠٣١ وعلاوةً على ذلك، سعت الأمانة على نحو استباقي إلى اتخاذ تدابير لتحقيق الكفاءة، شملت عدم ملء الوظائف الشاغرة والحد من التكاليف تحسباً لصدّات التمويل.

٤- وتماشياً مع التوصيات التي تجسّد أولويات الدول الأعضاء، بدأت الأمانة عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم لوضع المنظمة على مسار مالي مستدام في الثنائية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وما بعدها. وبموافقة الدول الأعضاء، استُخدم التمويل الوارد من صندوق تكاليف دعم البرامج في تغطية التعويضات وسد الفجوات في الأجور المرتبطة بالأنشطة التقنية حتى ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦، لضمان الاستمرارية أثناء العملية وفي الفترة الانتقالية.

الاعتبارات التي استُرشد بها

٥- وضعت الأمانة منهجية مميزة تستند إلى ثلاثة اعتبارات أساسية لتوجيه تصميم عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم وتنفيذها:

(أ) استُرشدت عملية تحديد الأولويات فيما يتعلق بالبرامج والأدوار والمسؤوليات بتوجّه جديد يتماشى مع الولاية الأساسية للمنظمة. وبدأت الأمانة استعراضاً شاملاً لجميع المنجزات المستهدفة المتعلقة ببرنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨، لتحديد الجوانب التي ينبغي الحفاظ عليها وتعزيزها، وتلك التي ينبغي تقليصها أو التخلي عنها، والجوانب التي يلزم فيها تحسين الكفاءة والأثر. وشمل ذلك تحليلاً مالياً نتج عنه تخصيص حزم تمويل لجميع المكاتب الرئيسية تغطي تكاليف الموارد البشرية والتكاليف غير المتعلقة بالموظفين التي أُخذت في الاعتبار عند تصميم الهياكل التنظيمية الجديدة؛

(ب) نُفّذت أنشطة المواءمة التنظيمية وفقاً لمخصصات الميزانية المعتمدة وطُبقت على نحو شامل على جميع مستويات المنظمة الثلاثة؛

(ج) استند تصميم العملية إلى ثلاثة مبادئ أساسية، وهي: الشفافية، والعدالة، والإنسانية. وتحقّقت الشفافية عن طريق التواصل المنتظم، والحوار الشامل للجميع، والمنهجيات والقرارات الواضحة التي يمكن تتبعها. وتحقّقت العدالة بتطبيق معايير متسقة ومنصفة على نطاق جميع مستويات المنظمة. وكان للإنسانية دور أساسي في الاعتراف بالأثر الشخصي للتغيير التنظيمي، وتأكيد التعاطف طوال عملية التخطيط والتواصل والتنفيذ.

تنفيذ عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم

٦- شمل نطاق الاستعراض الوظائف الممولة من الميزانية الأساسية، حيث إن هذه الفئة كانت الأشد تأثراً بخفض التمويل في عام ٢٠٢٥. وقد شمل ذلك جميع مستويات المنظمة (المقر الرئيسي، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية) وعم جميع فئات الوظائف والدرجات، من الموظفين الفنيين إلى الموظفين في فئة الخدمات العامة. ونُظر في جميع أنواع العقود: المستمرة والمحددة المدة والمؤقتة. ٤ وأُجريت عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم على أربع مراحل.

٧- المرحلة ١: تحديد الهيكل. بدأت عملية التصميم المؤسسي الرفيعة المستوى والمفصلة بتحديد هيكل جديد للمقر الرئيسي يقتصر على ٦ شعب و ٣٦ إدارة، بتحديد الفرص الكبيرة المتاحة للتأزر التي يتيحها الدمج والتجميع اللاحق للوحدات والأفرقة والمناصب من أجل الحصول على هيكل يتسم بمزيد من الكفاءة. وقد أدى ذلك إلى فريق قيادة أصغر (انخفاض بنسبة ٥٠٪). وفي إطار الهيكل الأساسي الجديد، عُيّن رؤساء الشعب وعدد أقل بكثير من المديرين لإعداد الهياكل التنظيمية المستقبلية للشعب والإدارات التابعة لهم، بما في ذلك توصيف الوظائف بما يتماشى مع الأنشطة ذات الأولوية ومخصصات الميزانية المعتمدة. وأُجرى كل مكتب من المكاتب الرئيسية عملية تحديد الأولويات نفسها، لتحديد الهياكل التنظيمية المستقبلية لبدء عملية إعادة التنظيم المحددة في المرحلة ٢.

٣ انظر الوثيقة جص ع٧٥/٢٠٢٢/١/ سجلات ١، المقرر الإجرائي جص ع٧٥(٨) والملحق ٤، الفقرة ٣٩(ه).

٤ استُبعدت التعيينات المؤقتة في مرحلة "التثبيت والمطابقة"، حيث خضعت للاستعراض على حدة.

٨- المرحلة ٢: عملية إعادة تنظيم قائمة على "التثبيت والمطابقة". بدأ ذلك بعد صدور موافقة المدير العام على الهيكل التنظيمي وخطة الموارد البشرية المرتبطة به من قبل المدير العام فيما يتعلق بالمقر الرئيسي ومن قبل المديرين الإقليميين فيما يتعلق بالمكاتب الرئيسية. وبعد ذلك (أ) إما لم يتم تثبيت الأفراد أو مطابقتهم في الوظائف؛ أو (ب) تم تثبيتهم أو مطابقتهم في الوظائف بناءً على توافق أدوارهم مع وظائفهم الحالية.^٥ وطُبقت هذه العملية على جميع الموظفين الموجودين في الخدمة الذين يعملون بعقود مستمرة أو محددة المدة. وعقدت كل شعبة وكل مكتب إقليمي لجنة استعراض مخصصة^٦ لاستعراض جميع الاقتراحات الخاصة بالتثبيت والمطابقة. وضمت اجتماعات لجنة الاستعراض عضواً مستقلاً وممثلاً لجمعية موظفي المنظمة. وبعيداً عن عمل لجنة الاستعراض دُعي الموظفون طوال مرحلة التثبيت والمطابقة إلى رفع أي شواغل لديهم إلى لجنة معنية بالشفافية والعدالة أنشئت في كل مكتب من المكاتب الرئيسية. وبعد أن وقع جميع أعضاء لجنة الاستعراض (بما في ذلك ممثلي جمعيات موظفي المنظمة) على تقارير اللجنة وصودر الموافقة عليها من قبل المدير العام أو المدير الإقليمي، حسب الاقتضاء، استُهلّت عملية التواصل مع فرادى الموظفين لإعلامهم بالنتائج.

٩- المرحلة ٣: التواصل مع الأفراد. عُقدت اجتماعات مع فرادى الموظفين الذين استبعدتهم عملية التثبيت والمطابقة في الوظائف، أو الذين نُقلت وظائفهم إلى مراكز عمل أخرى.

١٠- المرحلة ٤: عملية إعادة الانتداب. عُقدت لجان لإعادة توزيع الموظفين الذين استبعدتهم عملية التثبيت والمطابقة في وظائف الهيكل الجديد وكانوا مع ذلك مؤهلين لعملية إعادة الانتداب الرسمية.^٧ وحصل هؤلاء الأفراد على الدعم في تحديد الشواغل الملائمة على نطاق المنظمة خلال فترة إعادة الانتداب بما يتماشى مع المادة ١٠٥٠ من لائحة الموظفين. وخضعت عملية إعادة الانتداب لإدارة مركزية من المقر الرئيسي بالنسبة إلى الموظفين الدوليين ومن المكاتب الرئيسية بالنسبة إلى الموظفين المحليين. وحُدّدت مدة ستة أشهر لهذه العملية، وفي هذه الفترة يتلقى الموظفون المؤهلون الدعم في تحديد الشواغل الملائمة على نطاق المنظمة. وما زالت هذه الخطوة مستمرة، وبعد انتهائها، سوف تُختتم عملية استعراض الهيكل التنظيمي.

إشراك الموظفين وتزويدهم بالدعم طوال العملية

١١- استُشِيرت جمعيات موظفي المنظمة على نحو منهجي طوال العملية، بدءاً من إعداد العملية وحتى تنفيذها. وشارك ممثلو جمعيات موظفي المنظمة في اللجان المعنية بالشفافية والعدالة، ولجان إعادة الانتداب المحلية والعالمية. وشاركت قيادة المنظمة في اجتماعات منتظمة طوال العام مع جمعيات موظفي المنظمة.^٨ وصدرت ٢٨ نشرة إخبارية منذ شباط/فبراير ٢٠٢٥، للإحاطة بالإنجازات المرحلية والأحداث المستقبلية وخدمات الدعم، والرد على الأسئلة الشائعة الواردة من الموظفين. كما أُجري استقصاءان سريعان لاستطلاع الآراء بشكل دوري.

٥ يعني مصطلح "التثبيت" أن الموظفين العاملين بعقود مستمرة أو محددة المدة والشاغلين للوظائف التي لن يطالها التغيير أو يطالها بنسبة تقل عن ٥٠٪، نُظر في تثبيتهم في الوظائف المحددة للتثبيت. ويعني مصطلح "المطابقة" أن الموظفين العاملين بعقود مستمرة أو محددة المدة الشاغلين لوظائف يطالها التغيير بنسبة ٥٠٪ أو أكثر، نُظر في مطابقتهم في الوظائف المحددة للمطابقة.

٦ ضمت لجان الاستعراض المخصصة رئيس الشعبة، وأحد أخصائيي الموارد البشرية من إدارة الموارد البشرية والمواهب، وممثل لجمعية موظفي المنظمة (لا ينتمي إلى الشعبة نفسها)، وعضو مستقل من شعبة أخرى، وأحد مسؤولي التنظيم/الإدارة يقوم بدور الأمين.

٧ اعتُبر الموظفون مؤهلون لعملية إعادة التعيين الرسمية إذا استوفوا المعايير المحددة في المادة ١٠٥٠-٢ من لائحة الموظفين، أي إذا كانوا معينين على وجه التحديد بعقود مستمرة أو بعقود محددة المدة وأدوا خدمة مستمرة دون انقطاع لا تقل عن ١٠ سنوات وصُدّق على أنها كانت مُرضية.

٨ كان عدد الاجتماعات التي عُقدت مع قيادة المنظمة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ (حتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥)، ٣٢ اجتماعاً بين قيادة الموارد البشرية ورئيس جمعية موظفي المقر الرئيسي؛ و ٢٤ اجتماعاً بين قيادة الموارد البشرية وجمعية موظفي المقر الرئيسي؛ و ٢٠ اجتماعاً بين قيادة الموارد البشرية والمكتب التنفيذي العالمي لجمعيات موظفي المنظمة؛ و ٨ اجتماعات بين المدير العام وجمعية موظفي المقر الرئيسي؛ وثلاثة اجتماعات بين المدير العام والمكتب التنفيذي العالمي لجمعيات موظفي المنظمة، فضلاً عن ثمانية اجتماعات رسمية متعددة الأطراف مع جمعية موظفي المقر الرئيسي، وقيادة الموارد البشرية، والمدير العام المساعد للعمليات المؤسسية، ورئيس مكتب المدير العام.

١٢- واعتمدت تدابير خاصة للموظفين فيما يتعلق بالإجازة الوالدية، وإجازة زيارة الوطن، والسفر للعودة إلى الوطن، وشحن الأمتعة المنزلية، ومنح الاستقرار، والانتقال، ومنح التعليم. وللد من الارتباك، عُرضت حزمة للتقاعد الطوعي المبكر، ومددت مهلة الإشعار لشهر واحد للتعيينات المؤقتة، وأتيح خيار إنهاء الخدمة بناءً على اتفاق متبادل للخروج المبكر من الخدمة. ووُضعت ترتيبات إضافية للإجازة الخاصة غير المدفوعة الأجر للحفاظ على التأمين الصحي للموظفين وتغطية المعاشات التقاعدية.

١٣- ودعماً للمسيرة المهنية للموظفين ورفاههم، عززت المنظمة الخدمات السريرية والنفسية الاجتماعية المقدمة بتعيين مستشار للموظفين وطبيب للصحة المهنية لتلبية الزيادة المفاجئة للاحتياجات في المقر الرئيسي. وعلى الصعيد العالمي، وسّع نطاق الدعم في مجالي الاحترام في مكان العمل والقيادة، بعقد جلسات مخصصة لمعالجة الشواغل المتعلقة بتدريب القيادات والصحة النفسية.^٩ وقدم أمين المظالم والفريق المعني بالوساطة التدريب على نطاق الأقاليم في مجال إدارة التحيز، وحل النزاعات، والسلامة النفسية، والقدرة على الصمود.

١٤- ومنح الموظفون إمكانية الوصول السري يومياً على مدار الساعة إلى برنامج مساعدة الموظفين، والإرشادات من فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد لصالح القيادات والأفرقة التي تتعامل مع التغيير. كما نُظمت جلسات للمشورة، وصيغت الإرشادات المهمة للمديرين، وكُمّلت بجلسات مخصصة لضمان التنفيذ المتسق للعملية.

١٥- وفي نيسان/أبريل ٢٠٢٥، دشنت المنظمة مركز دعم انتقال القوى العاملة، الذي يمثل منصّة وحيدة لدعم الصحة النفسية، وتوجيه المسار المهني وتعزيز المهارات، والإرشادات بشأن إعداد السيرة الذاتية والبحث عن فرص العمل، وجلسات الإحاطة بشأن المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي للموظفين، والأدوات الخاصة بأماكن العمل.^{١٠} وعُقدت ثلاث ندوات إلكترونية عالمية للموارد البشرية حول استحقاقات الموظفين، والعدالة الداخلية، وأحدثت المعلومات عن العملية الخاصة بالموارد البشرية للموظفين المعيّنين محلياً في المقر الرئيسي.

توزيع موظفي المنظمة المتوقع في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦

الأثر العام على المنظمة

١٦- منذ بداية عام ٢٠٢٥، اعتمدت المنظمة نهجاً مقصوداً في عملية التثبيت والمطابقة يعطي الأفضلية للتدابير الوقائية. ونجحت المنظمة في الحد من العدد الإجمالي لحالات إنهاء خدمة الموظفين عن طريق التدابير مثل التناقص الطبيعي، والتقاعد، والتقاعد الطوعي المبكر الذي شمل ١٠٨٩ منصباً، والحفاظ على نحو ٦٠٠ وظيفة بفضل زيادة الاشتراكات المقدرة. ونتيجة لذلك، وأسفر ذلك عن إلغاء ١٢٨٢ منصباً في المنظمة.

١٧- وتمثل الهدف الأساسي طوال هذه العملية في حماية الوظائف الأساسية للمنظمة ومواءمة الموارد المالية والبشرية وفقاً لذلك، والحد إلى أدنى قدر من حالات إنهاء خدمة الموظفين. وإجمالاً، تجري، من خلال هذا النهج، إدارة نحو ٤٦٪ من جميع حالات إنهاء خدمة الموظفين عن طريق التدابير الوقائية، في حين تتطلب نسبة ٥٤٪ المتبقية من حالات إنهاء الخدمة، في الفترة بين كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ وحزيران/يونيو ٢٠٢٦، اتخاذ تدابير قاطعة.

٩ شمل ذلك ١٠ جلسات حول تعزيز الاحترام في مكان العمل شارك فيها أكثر من ٤٥٠٠ شخص، وأربع جلسات إعلامية حول القيادة ضمت أكثر من ١٠٠ قائد. ولمعالجة الشواغل المتعلقة بالصحة النفسية، نظمت المنظمة خمس ندوات إلكترونية حول الرفاه (شارك فيها أكثر من ٥٥٠ شخصاً)، و١٦ جلسة للأفرقة المعنية بالموارد البشرية والتأمين الصحي للموظفين، وغير ذلك من الوظائف الرئيسية، و١٦ جلسة للتأمل الواعي (شارك فيها أكثر من ٣٥٠ شخصاً).

١٠ نظم مركز دعم انتقال القوى العاملة منذ استهلاله ٨١ حلقة عمل بشأن الانتقال في المسار المهني إلى أكثر من ٦٨٠٠ مشارك، و١٠٤ جلسات فردية للمشورة المهنية، و١٠ جلسات إعلامية للموظفين بشأن التأمين الصحي (شارك فيها أكثر من ٢١٠٠ شخص)، و١٨ جلسة إعلامية بشأن معاشات التقاعد (شارك فيها أكثر من ٢٩٠٠ شخص)، فضلاً عن أكثر من ٤٥٠٠ طلب للدعم الشخصي.

١٨- ومن الناحية العملية، شملت التدابير الوقائية ترتيب تسلسل الإجراءات لتجنب النقل القسري للملاك الوظيفي وتنفيذ تدابير مثل حزمة التقاعد الطوعي المبكر في ظل تحسين الشروط المالية ودعم الانتقال، وعدم ملء المناصب الشاغرة، والاستفادة من التناقص الطبيعي الأعم، بما في ذلك التناقص الناجم عن انتهاء العقود المحددة المدة وحالات التقاعد. وبإعطاء الأولوية لهذه الإجراءات، استهدفت المنظمة أولاً تحقيق أوجه الكفاءة اللازمة والحد من عدم اليقين، والحفاظ على الروح المعنوية وعلى استمرارية العمليات.

١٩- ومع ذلك، لم تكن التدابير الوقائية وحدها كافية لإعادة مواعيد المنظمة بالكامل مع الواقع التشغيلي والمالي الجديد. ولذا فقد اضطرت المنظمة إلى تكميل هذه الجهود بإجراءات إنهاء الخدمة المباشرة، التي اتخذت بعناية ولم تُستخدم إلا بوصفها الملاذ الأخير لضمان الاستدامة والاستمرارية. وشملت الإجراءات الأخرى إنهاء الخدمة بناءً على اتفاق متبادل للتمكين من الخروج المبكر من الخدمة بشروط متفق عليها، وتمديد مهلة الإشعار إلى شهر واحد للموظفين المؤقتين. ونُفذت جميع الإجراءات مع التركيز الشديد على العدالة والشفافية ودعم الموظفين المتأثرين عن طريق الجهود المتعمدة الرامية إلى تحقيق التوازن بين احتياجات المنظمة والالتزام بالحد قدر الإمكان من الارتباك.

٢٠- وإقراراً بالتحديات التي لا بد أن تتطوي عليها هذه العملية، استهلكت قيادة المنظمة عملية للاستفادة من العبر المستخلصة مع مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسية لدعم التعلم التنظيمي المستمر.

الافتراضات وتوضيح البيانات

٢١- يقدم الفرع التالي توقعات مؤقتة للغاية لعدد موظفي المنظمة في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦، بالاستناد إلى البيانات الأولية الواردة من جميع المكاتب الرئيسية في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥ أو قبله. وتجسد هذه التوقعات عملية إعادة هيكلة الموارد البشرية وعمليات إنهاء الخدمة المرتبطة بعملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم الجارية في عام ٢٠٢٥.

٢٢- ولا تمثل هذه البيانات إلا عدد الموظفين، ولذا فإنه يُستبعد منها أي وظائف شاغرة مثل تلك التي اعتمدت في الهياكل التنظيمية الجديدة وفقاً لمخصصات الميزانية المعتمدة (إلا ما يُذكر منها صراحة). وعلاوة على ذلك، لا تُؤخذ في الاعتبار في هذه البيانات أي توصيات أو قرارات من لجان إعادة الانتداب العالمية أو المحلية التي مازالت جارية، أو قرارات فرادى الموظفين، من قبيل حزمة التقاعد الطوعي المبكر أو إنهاء الخدمة بناءً على اتفاق متبادل، التي لم تسو في النظام قبل الموعد النهائي في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥.

٢٣- وتماشياً مع التقارير السنوية عن الموارد البشرية، تشمل البيانات الوظائف المدرجة في الميزانية البرمجية وغير المدرجة في الميزانية البرمجية، ونظام إدارة الأعمال، وجميع البرامج الخاصة، والشراكات المستضافة، وانتداب الموظفين. وتشمل أنواع التعيينات التالية: المحددة المدة، والمستمرة، والمؤقتة بموجب المادة ٤٢٠-٤ من لائحة الموظفين، والمؤقتة التي تمتد ٦٠ يوماً أو أقل.

٢٤- وتماشياً مع التقارير السنوية عن الموارد البشرية، تستثني البيانات المترجمين والمراجعين والمحريين ومدوني المحاضر الموجزة المعيّنين لفترات قصيرة، وموظفي المرفق الدولي لشراء الأدوية.

٢٥- وتشمل بيانات المقر الرئيسي عدد الأفراد العاملين في المركز العالمي للخدمات المشتركة. وفيما يتعلق بالإقليم الأوروبي، لم تكن جميع عمليات لجنة الاستعراض المخصصة قد اختتمت على صعيد المكاتب القطرية في وقت إجراء هذا التحليل. ولذا لم تسلم بعض الحصائل بعد، وبناءً عليه لا يمكن أن تُجسّد في التوقعات الحالية. وجدير بالذكر أنه في أيار/مايو ٢٠٢٥ نُقل المكتب القطري لإندونيسيا من إقليم جنوب شرق آسيا إلى إقليم غرب المحيط الهادئ. ونتيجة لذلك، أُدرج ٧٤ موظفاً مسجلاً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ في أرقام إقليم غرب المحيط الهادئ في المقارنة بالمستوى المسجل في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥. كما أنهم مدرجون في إقليم غرب المحيط الهادئ في التوقعات لعام ٢٠٢٦، بما يتماشى مع قاعدة بيانات الموارد البشرية الحالية.

٢٦- وتشير البيانات المتوقعة إلى الأعداد في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦ لتجسّد جميع حالات إنهاء الخدمة التي ستكون مفعلة في النظام في ذلك الوقت، إلا إذا استُبقى الموظفون من خلال عملية إعادة الانتخاب.

٢٧- وقد عُقدت جميع المقارنات الواردة في الفرع التالي فيما يتعلق بتطور توزيع الموظفين "من" رقم "إلى" رقم آخر، بالاستناد إلى بيانات الموارد البشرية كما كانت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥.

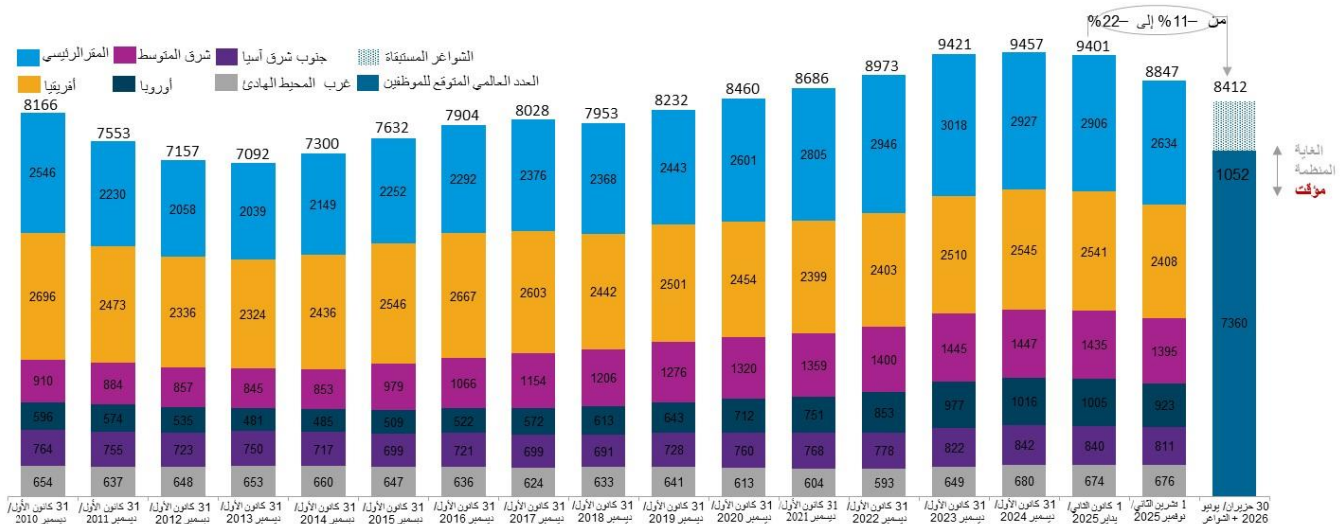
٢٨- وتجسّد جميع البيانات الخاصة بالأعمار أعمار الموظفين في ١ تموز/يوليو ٢٠٢٦ لضمان إمكانية المقارنة. واستُمدت البيانات الخاصة بالرتب من قاعدة بيانات الموارد البشرية. وتستند الرتب في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ إلى البيانات الفعلية كما كانت ذلك التاريخ؛ وتستند الرتب في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦ إلى أحدث البيانات المتاحة (أي كما كانت في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥).

٢٩- وقد لا تتطابق النسب المئوية بسبب تقريب الأرقام.

التوزيع المتوقع لموظفي المنظمة بحلول حزيران/يونيو ٢٠٢٦

٣٠- **العدد العالمي المتوقع للموظفين:** بحلول ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦، يُتوقع أن يصل العدد العالمي لموظفي المنظمة إلى ٧٣٦٠ موظفاً، ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٢٢٪ مقارنة بعددهم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ (٩٤٠١) استناداً إلى عدد الموظفين المتبقين. وجدير بالذكر أن هناك نحو ١٠٥٢ وظيفة شاغرة أخرى تُستبقى شاغرة. فإذا شُغلت جميع هذه الوظائف، يصل عدد الموظفين بحلول ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦ إلى نحو ٨٤١٢ موظفاً، ما يمثل انخفاضاً بنسبة ١١٪ عن المستوى المسجل في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥. وفي العموم، يجسّد هذا الانخفاض (بين ٢٢٪ و-١١٪) تحولاً استراتيجياً لتحقيق منظمة أصغر حجماً وأشد مرونة، ومجهزة تجهيزاً أفضل للاستجابة السريعة للتحديات الصحية الناشئة، ولتخصيص الموارد حيثما يكون لها أعظم الأثر، ولتعزيز قيادة المنظمة للمشهد الصحي العالمي المتطور (انظر الشكل ١ أدناه).

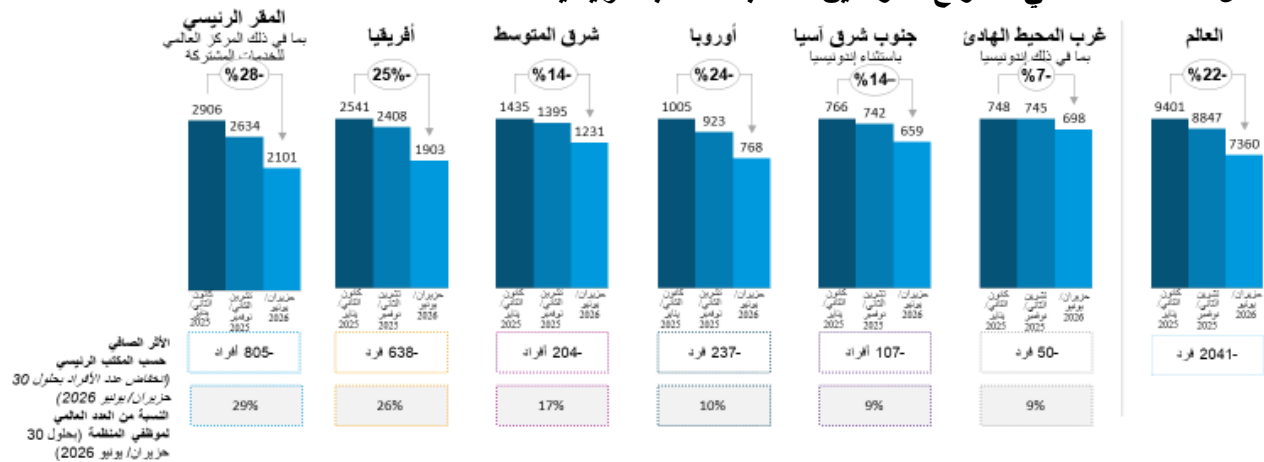
الشكل ١: تطور العدد العالمي للموظفين بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٦^أ



^أ تجسّد البيانات تطور عدد الموظفين عبر الزمن، والعدد العالمي المتوقع والمؤقت للموظفين في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦، للإشارة إلى نطاق يستند على عدد الوظائف الشاغرة التي ينبغي شغلها.

٣١- **العدد العالمي المتوقع للموظفين حسب المكتب الرئيسي:** سيكون العدد العالمي لموظفي المنظمة موزعاً على نحو استراتيجي على نطاق مكاتبها الرئيسية وفقاً للتوقعات التالية في ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٦: يُتوقع أن يشكل المقر الرئيسي والمركز العالمي للخدمات المشتركة ٢١٠١ موظف، وهو أكبر انخفاض (٢٨٪) مقارنةً بالمستوى المسجل في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥ والبالغ ٢٩٠٦ موظفين. ويُتوقع ثاني أكبر انخفاض في الإقليم الأفريقي، بتراجع بنسبة ٢٥٪، من ٢٥٤١ إلى ١٩٠٣ موظفين. ويُتوقع أن ينخفض عدد الموظفين في الإقليم الأوروبي بنسبة ٢٤٪، من ١٠٠٥ إلى ٧٦٨ موظفاً. وفي إقليم شرق المتوسط، يُتوقع أن ينخفض عدد الموظفين بنسبة ١٤٪، من ١٤٣٥ إلى ١٢٣١ موظفاً، وفي إقليم جنوب شرق آسيا يُتوقع انخفاض بنسبة ١٤٪ أيضاً، من ٧٦٦ إلى ٦٥٩ موظفاً، باستثناء الموظفين في المكتب القطري لإندونيسيا. ويُتوقع أن ينخفض عدد الموظفين في إقليم غرب المحيط الهادئ بنسبة ٧٪، من ٧٤٨ إلى ٦٩٨ موظفاً، بما يشمل موظفي المكتب القطري لإندونيسيا (انظر الشكل ٢).

الشكل ٢: العدد العالمي المتوقع للموظفين، حسب المكاتب الرئيسية



أ يمثل الشكل انخفاض عدد الموظفين حسب المكاتب الرئيسية (الأثر الصافي، والنسبة المئوية من الانخفاض الإجمالي في عدد الموظفين، ونسبة الموظفين العالمية المتوقعة في كل مكتب رئيسي).

٣٢- وعند فحص التكوين العام للملاك العالمي للموظفين يُتوقع أن تُشكّل المكاتب الرئيسية والمقر الرئيسي والمركز العالمي للخدمات المشتركة، ٢٨,٥٪ من إجمالي العدد العالمي للموظفين، ما يمثل انخفاضاً قدره ٢,٤ نقطة مئوية مقارنةً بنسبة ٣٠,٩٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥. وبظل الإقليم الأفريقي ثاني أكبر إقليم، بنسبة ٢٥,٩٪ مقارنةً بنسبة ٢٧,٠٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥. ويأتي إقليم شرق المتوسط في المركز الثالث، بنسبة ١٦,٧٪ مقارنةً بنسبة ١٥,٣٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥. ويليه الإقليم الأوروبي بنسبة ١٠,٤٪، بانخفاض طفيف عن نسبة ١٠,٧٪ السابقة. ومن المتوقع أن يمثل إقليم غرب المحيط الهادئ ٩,٥٪ من الموظفين في العالم بحلول حزيران/ يونيو ٢٠٢٦ مقارنةً بنسبة ٧,٢٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥، ما يمثل الزيادة الأكبر والبالغة ٢,٣ نقطة مئوية. وتظل نسبة الموظفين في إقليم جنوب شرق آسيا مستقرة عند نسبة ٩,٠٪، مقارنةً بنسبة ٨,٩٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥ (انظر الشكل ٣).

الشكل ٣: التوزيع الأولي المتوقع لموظفي المنظمة في ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٦، حسب المكتب الرئيسي



٣٣- **التوزيع العالمي المتوقع للموظفين حسب المستوى:** بحلول ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٦، يُتوقع أن يكون توزيع الموظفين على نطاق مستويات المنظمة الثلاثة ٤٥,٦٪ في المكاتب القطرية (+٠,٩ نقطة مئوية مقارنةً بكانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥)، و٢٥,٩٪ في المكاتب الإقليمية (+١,٥ نقطة مئوية)، و٢٨,٥٪ في المقر الرئيسي والمركز العالمي للخدمات المشتركة (-٢,٤ نقطة مئوية). ويتواءم ذلك مع الهدف المحدد في بداية عملية التحوّل لإعادة بناء مقر رئيسي أرشق والحد من الأثر الواقع على التنفيذ على المستوى القطري (انظر الشكل ٤).

الشكل ٤: التوزيع الأولي المتوقع لموظفي المنظمة في ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٦، حسب المستوى

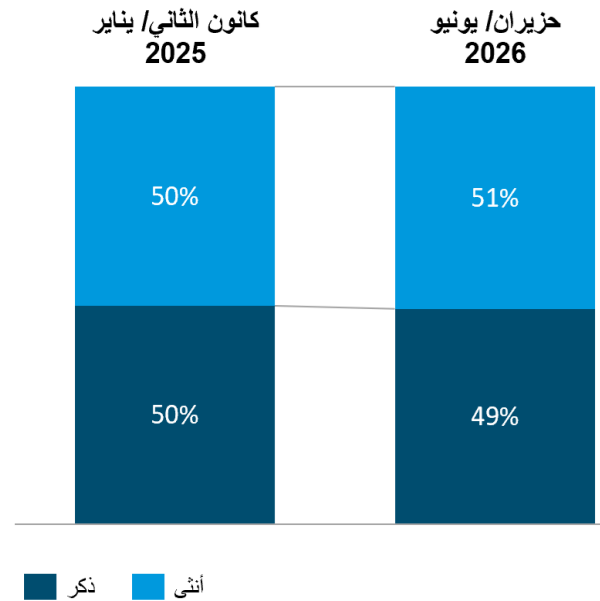


٣٤- **التوزيع العالمي المتوقع للموظفين حسب نوع التعيين:** يبلغ العدد العالمي الإجمالي المتوقع للموظفين المعيّنين بعقود طويلة الأجل في ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٦، ٦١٨٤ موظفاً، ما يمثل ٨٤,٠٪ من إجمالي القوى العاملة المتوقعة، أي بزيادة مقارنةً بنسبة ٧٩,١٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥. وهناك من بين هؤلاء، ٣٩٢٤ موظفاً (٥٣,٣٪) معيّنين بعقود محدّدة المدة، و ٢٢٦٠ موظفاً (٣٠,٧٪) معيّنين بعقود مستمرة. ويبلغ العدد المتوقع للموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة ١١٧٦ موظفاً (١٦,٠٪ من الإجمالي، مقارنةً بنسبة ٢٠,٩٪ المسجلة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥)، بما في ذلك ١١٧١ تعييناً مؤقتاً بموجب المادتين ٤٢٠-٤ و ٤٢٠-٥ من لائحة الموظفين والتعيينات المؤقتة التي تبلغ مدتها ٦٠ يوماً أو أقل.

٣٥- **العدد العالمي المتوقع للموظفين حسب فئة الوظيفة:** تتمثل التوقعات المتعلقة بالموظفين حسب فئة الوظيفة في جميع المواقع على صعيد العالم، حتى ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٦ فيما يلي: من المتوقع أن يشكّل موظفو الفئة الفنية والفئات العليا نحو ٤١,٧٪ من إجمالي القوى العاملة (+٠,٩ نقطة مئوية مقارنةً بكانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥)، وسيمثل الموظفون الفنيون الوطنيون نحو ١٧,١٪ (-٠,٤٤ نقطة مئوية)، والموظفون في فئة الخدمات العامة نحو ٤١,٢٪ (+٠,٢٥ نقطة مئوية).

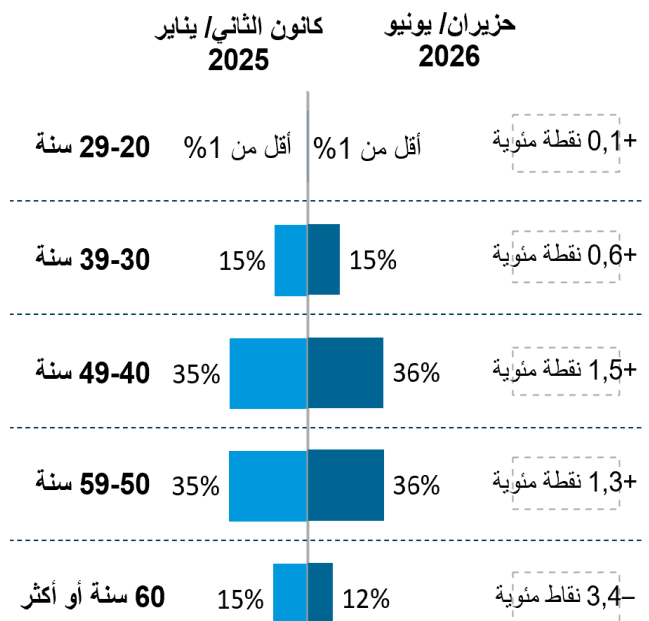
٣٦- **التوزيع العالمي المتوقع للموظفين حسب نوع الجنس:** ظلت المساواة بين الجنسين أولوية طوال عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم. وفي حزيران/ يونيو ٢٠٢٦، تشير التوقعات إلى وجود ٣٧٤٣ موظفة و ٣٦١٧ موظفاً، في الإجمالي، أي ٥٠,٩٪ و ٤٩,١٪ من إجمالي القوى العاملة بالترتيب، وهو ما يمثل زيادة طفيفة بنسبة ٠,٨ نقطة مئوية في نسبة الموظفات الإناث مقارنةً بالمستوى المسجل في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥ (انظر الشكل ٥ أدناه).

الشكل ٥: تطوّر تكوين موظفي المنظمة المتوقع، حسب نوع الجنس



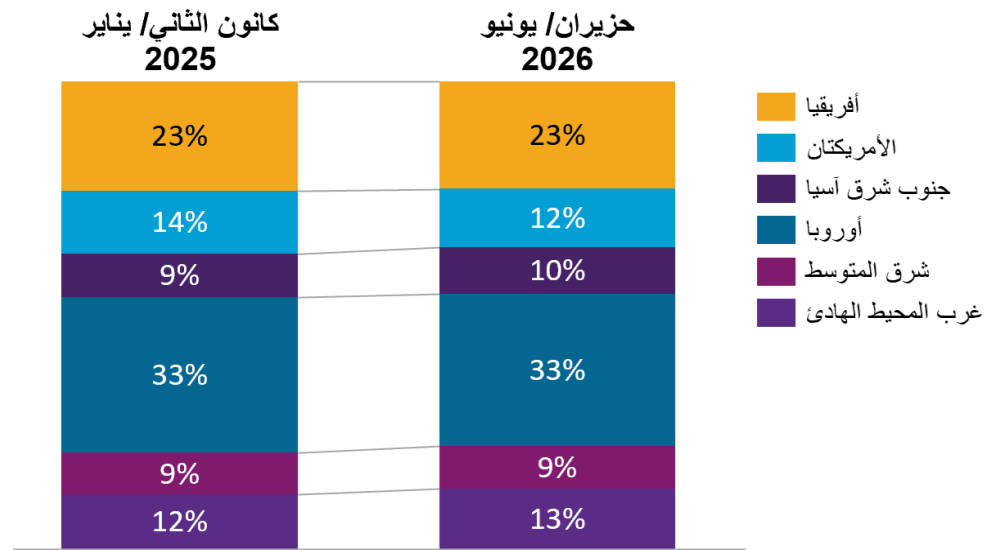
٣٧- التوزيع العالمي المتوقع للموظفين حسب السن: تجسّد الخصائص العمرية المتوقعة للموظفين على صعيد العالم تحولاً طفيفاً ولكنه مهم في اتجاه قوى عاملة أصغر سناً. وما زالت أكبر نسبة من الموظفين تقع في الفئتين العمريتين ٤٠-٤٩ و ٥٠-٥٩ سنة، في حين شهدت الفئة العمرية للبالغين ٦٠ سنة أو أكثر أكبر قدر من الانخفاض. ومن بين الشرائح العمرية الرئيسية، يُتوقع أن تتشكل الفئة العمرية للبالغين من ٢٠ إلى ٢٩ سنة ٠,٦٪ من القوى العاملة العالمية (٠,١+ نقطة مئوية)، والفئة العمرية للبالغين من ٣٠ إلى ٣٩ سنة ١,٣٪ (٠,٥+ نقطة مئوية)، والفئة العمرية للبالغين ٤٠-٤٩ سنة ٣,٦٪ (١,٥+ نقطة مئوية)، والفئة العمرية للبالغين ٥٠-٥٩ سنة ٣,٦٪ (١,٣+ نقطة مئوية)، والفئة العمرية للبالغين ٦٠ سنة أو أكثر ١,٢٪ (٣,٤- نقطة مئوية) (انظر الشكل ٦ أدناه).

الشكل ٦: تطوّر التوزيع المتوقع للأعمار على نطاق المنظمة



٣٨- التمثيل الإقليمي العالمي المتوقع للموظفين: يُتوقع أن يبقى تكوين التمثيل الإقليمي على نطاق المنظمة مستقرًا إلى حد كبير مقارنةً بما كان عليه في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥، ويجسّد ذلك استمرارية التنوع الإقليمي. ويُتوقع أن تستمر مستويات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا من الإقليم الأفريقي والإقليم الأوروبي وإقليم شرق المتوسط دون تغيير (٢٣٪، ٣٣٪ و ٩٪ بالترتيب)، في حين يُتوقع زيادتها في إقليم غرب المحيط الهادئ وإقليم جنوب شرق آسيا بنسبة ١٪، لتصل إلى ١٣٪ و ١٠٪ بالترتيب. ويشير إقليم الأمريكتين إلى انخفاض طفيف، من ١٤٪ إلى ١٢٪. ويوضح الشكل ٧ أدناه مقارنةً شاملة بين المستوى المسجل في الإقليم في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ وفي حزيران/يونيو ٢٠٢٦.

الشكل ٧: تطوّر التمثيل الإقليمي المتوقع للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا



الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٣٩- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير والنظر في السؤال التالي.

- ما هي الملاحظات أو التوجيهات التي يرغب المجلس في تقديمها بشأن التقرير وتداعياته على القوى العاملة والاستدامة المالية للمنظمة في المستقبل؟

= = =