

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

١- يعرض هذا التقرير القوى العاملة في المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ ويشمل المجالات التالية: ملاك الموظفين؛ وتكاليف الموظفين؛ وملاك العاملين من غير الموظفين؛ وتكاليف العاملين من غير الموظفين؛ وفئة الموظفين حسب نوع المكتب؛ وتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس؛ والتمثيل الجغرافي؛ والسن، والرتبة الوظيفية، ومدة الخدمة ومعدل دوران الموظفين، والتوظيف؛ وحركة تنقل الموظفين في أقاليم المنظمة؛ والمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال.

٢- ويُقارن ملاك الموظفين حسب الاقتضاء بملاك الموظفين المقابل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ وترتبط كل البيانات الواردة في هذا الفرع بالموظفين العاملين بعقود محددة المدة أو بعقود مستمرة (يشار فيما بعد إلى هذين النوعين من العقود بعبارة "العقود الطويلة المدة" لتيسير الرجوع إليهما ولتمييزهما عن العقود المؤقتة) ما لم يذكر خلاف ذلك.^٢

٣- ويمكن الاطلاع على المعلومات بشأن التطورات التي طرأت على إدارة الموارد البشرية في عام ٢٠١٣ في الوثيقتين "تقييم أداء الميزانية البرمجية ٢٠١٢-٢٠١٣" (ج ٦٧/٤٢)، و"تقرير مرحلي عن تنفيذ الإصلاح" (ج ٦٧/٤).

ملاك الموظفين

٤- بلغ مجموع موظفي المنظمة في العالم ٧٢٩٦ موظفاً منهم ٦٤٥٢ موظفاً بعقود طويلة المدة و ٨٤٤ موظفاً بعقود مؤقتة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ (انظر الجدول ١). ومن مجموع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة كان هناك ٢١٤٣ موظفاً (٣٣,٢٪) في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، و ٩٠٥ موظفين (١٤,٠٪) في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين، و ٣٤٠٤ موظفين (٥٢,٨٪) في فئة الخدمات العامة. وانخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة بمقدار ٩٧ موظفاً (١,٥٪) مقارنة بعدد ملاك الموظفين المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢.^١

٥- ويمثل عدد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة البالغ ٨٤٤ موظفاً في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، زيادة قدرها ٥٥ موظفاً عن عددهم في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢. ويمثل الموظفون المؤقتون حالياً ١١,٦٪ من مجموع القوى العاملة، في مقابل ١٠,٨٪ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢.

١ انظر الوثيقة ج ٦٦/٣٦.

٢ تشمل الأرقام موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة. وتشمل أيضاً الموظفين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكتين الذين تتحمل المنظمة تكاليفهم، إلا أنها لا تشمل الموظفين في إقليم الأمريكتين الذين تتحمل منظمة الصحة للبلدان الأمريكية تكاليفهم والموظفين في الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تديرها منظمة الصحة العالمية.

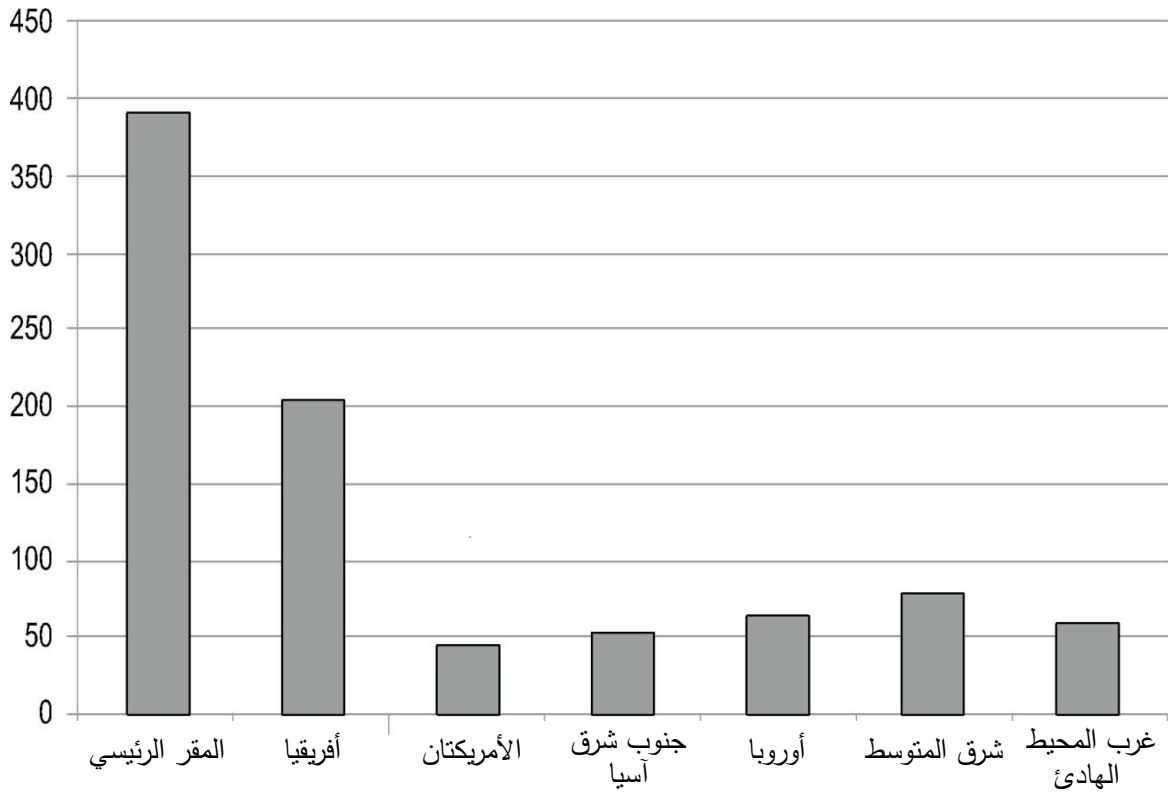
٦- ويبين الجدول ٢ توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة حسب المكتب الرئيسي^١ والرتبة الوظيفية ونوع الجنس.

تكاليف الموظفين

٧- بلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٨٩٠,٥ مليون دولار أمريكي أي ٣٩,٤٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ٢٢٦١ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٣. أما تكاليف الموظفين حسب المكتب الرئيسي فقد بلغت قيمتها ٣٩٠,٥ مليون دولار أمريكي في المقر الرئيسي؛^٣ و ٢٠٢,٦ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأفريقيا؛ و ٤٣,٧ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي للأمريكتين؛ و ٥٢,٣ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا؛ و ٦٤,٢ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأوروبا؛ و ٧٨,٣ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط؛ و ٥٨,٩ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. ويبين الشكل ١ تكاليف الموظفين حسب المكتب الرئيسي.

الشكل ١ - تكاليف الموظفين حسب المكتب الرئيسي

تكاليف الموظفين
(مليون دولار أمريكي)



١ يُشار إلى أقاليم المنظمة ومقرها الرئيسي في نظام الإدارة العالمي على أنها "مكاتب رئيسية".

٢ انظر الوثيقة ج٤٣/٦٧.

٣ ينبغي مقارنة هذا الرقم بمبلغ ٤٢٨,٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٢ وليس ٣٠١ مليون دولار أمريكي الذي ورد خطأ في الوثيقة ج٣٦/٦٦.

ملاك العاملين من غير الموظفين

٨- يبين الجدول ١١٣ أن عدد الأشخاص العاملين بالعقود الخاصة بغير الموظفين (يُذكر العدد المكافئ المقدر لموظفي الدوام الكامل بين قوسين) حسب نوع العقد، كان كما يلي: ٤٥٠١ (٣١٢) اتفاقاً لأداء العمل؛ و ١٠١٥ (١٦٨) عقداً للخبراء الاستشاريين؛ و ٣٥٤٠ (٣٠٤٦) اتفاقاً للخدمات الخاصة.^٢

٩- ويستخدم اتفاق أداء العمل للتعاقد مع الأفراد أو الشركات من أجل تقديم الخدمات أو إعداد منتجات معينة. وفي جميع الحالات يدفع للفرد المعني مبلغ محدد أو بحد أقصى ولا يعمل ذلك الفرد عادة في مبنى المنظمة ولا يؤدي عملاً يتطلب توجيهاً تقنياً وثيقاً من المنظمة ولا يسافر لحساب المنظمة (إلا لزيارة مبنى المنظمة في بعض الأحيان من أجل عرض جوانب عمله على موظفي المنظمة أو بحثها معهم). وقد تستغرق مدة هذا الاتفاق يوماً واحداً أو أكثر.

١٠- والخبراء الاستشاريون هم خبراء أو مختصون معترف بهم في ميدان معين يُستعان بخدماتهم بصفتهم خبراء تقنيين أو استشاريين يمدون المنظمة في الغالب بخبرات فريدة من نوعها. وينبغي ألا تتطوي عقود هؤلاء الخبراء على أعمال تكرر عمل الموظفين. وقد تستغرق مدة عقد الخبير الاستشاري يوماً واحداً أو أكثر.

١١- أما اتفاق الخدمات الخاصة فهو عبارة عن عقد يبرم بين المنظمة ومواطن أو شخص مقيم في بلد مضيف للاستعانة بخدمات هذا الشخص لكي يضطلع بمهام طويلة الأجل أو قصيرة الأجل في إطار مشروع أو نشاط وطني معين. وتبرم اتفاقات الخدمات الخاصة عادة لمدة ١٢ شهراً.

١٢- ويبين الجدول ١١٤ البيانات الخاصة بالموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين العاملين بعقود صادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويزود برنامج الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين هذه الفئة من الموظفين الشباب الساعين إلى تطوير مساهمهم المهني بخبرة عملية مباشرة في مجال التعاون التقني المتعدد الأطراف. ويستفيد هؤلاء الموظفون أساساً من رعاية حكومات بلدانهم المعنية لمدة أولى تستغرق سنتين ويمكن تمديدتها لتشمل جزءاً من السنة الثالثة أو السنة الثالثة بكاملها.

تكاليف العاملين من غير الموظفين

١٣- بلغت قيمة تكاليف الخدمات التعاقدية للأفراد من غير الموظفين ١١٥,٦ مليون دولار أمريكي أي ٥٪ من مجموع نفقات المنظمة في عام ٢٠١٣. وبلغت نسبة تكاليف اتفاقات أداء العمل ٣٥٪ من إجمالي تكاليف الخدمات التعاقدية للأفراد من غير الموظفين، ونسبة تكاليف اتفاقات الخدمات الخاصة ٤٦,٢٪، ونسبة تكاليف وعقود الخبراء الاستشاريين ١٨,٨٪. وتكوّن مجموع نفقات الخدمات التعاقدية حسب المكتب الرئيسي من ٢٩,٠ مليون دولار أمريكي في المقر الرئيسي؛ و ١٩,٦ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأفريقيا؛ و ٢٣,٦ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا؛ و ٨,٣ ملايين دولار أمريكي في المكتب الإقليمي

١ متاح على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

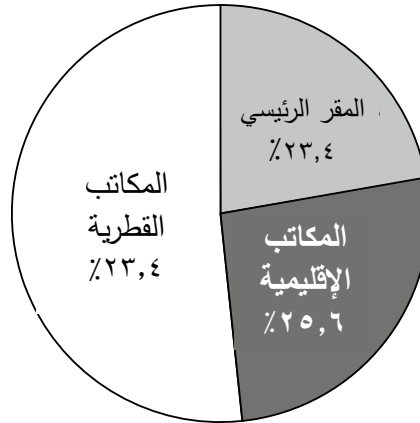
٢ بخلاف السنوات الماضية، يشير الجدول ١٣ الآن إلى عدد الأشخاص العاملين بالعقود الخاصة بغير الموظفين، وليس إلى العدد الإجمالي للعقود الصادرة.

لأوروبا؛ و ٢٣,٥ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط؛ و ١١,٦ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ.^١

فئة الموظفين حسب نوع المكتب

١٤- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، كان يعمل ٢٣,٤٪ من الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة في المقر الرئيسي (من ضمنهم موظفون عاملون في إطار البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية بنسبة ٢,٥٪)، و ٢٥,٦٪ في المكاتب الإقليمية، و ٥١,٠٪ في المكاتب القطرية (انظر الشكل ٢). أما الأرقام المقابلة لذلك في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ فكانت ٢٤,١٪ في المقر الرئيسي، و ٢٤,٣٪ في المكاتب الإقليمية، و ٥١,٦٪ في المكاتب القطرية.

الشكل ٢- توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، حسب نوع المكتب



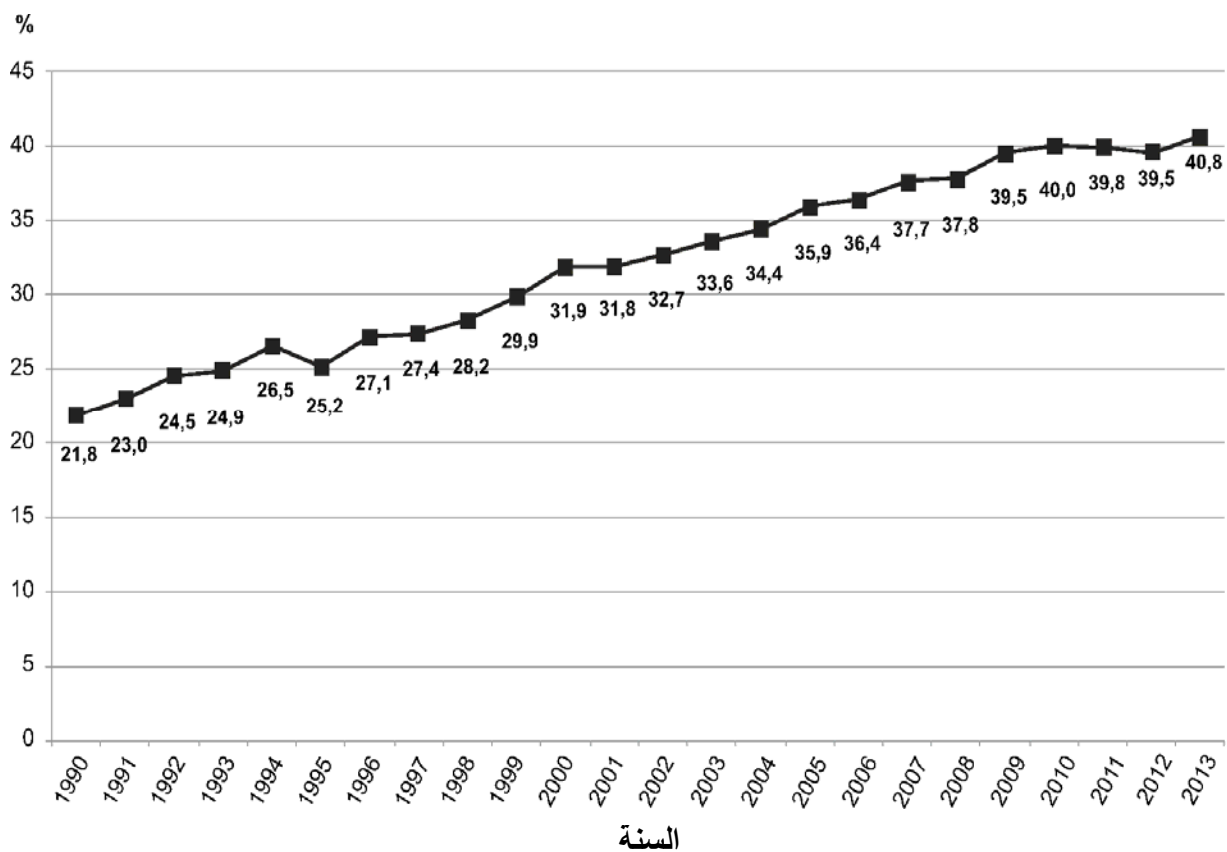
توزيع الموظفين حسب نوع الجنس

١٥- زاد تمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا باطراد على مدى السنوات العشر الماضية وارتفعت نسبته من ٣٣,٦٪ إلى ٤٠,٨٪.

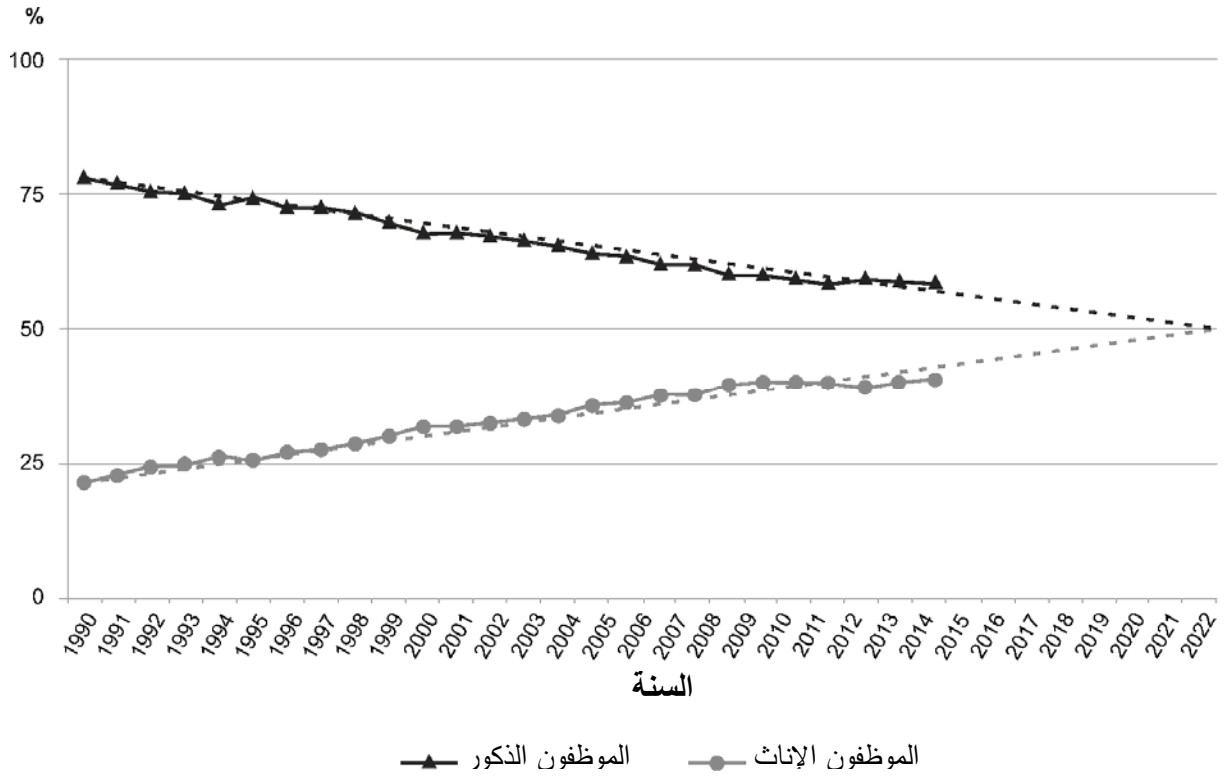
١٦- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، كان من بين الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، ٨٧٥ (٤٠,٨٪) امرأة و ١٢٦٨ (٥٩,٢٪) رجلاً. ويمثل ذلك تحسناً في التكافؤ بين الجنسين مقارنةً بالأرقام المقابلة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ حيث بلغت نسبة النساء ٣٩,٥٪ والرجال ٦٠,٥٪. ويبرز الشكلان ٣ و ٤ بالترتيب، التحسن المطرد في التكافؤ بين الجنسين عبر الزمن والتقدم المتوقع نحو تحقيق هذا التكافؤ في صفوف موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا.

١ البيانات الخاصة بإقليم الأمريكتين غير متوفرة .

الشكل ٣ - تطور نسبة تمثيل المرأة في صفوف موظفي الفئة المهنية (الفنية)
والفئات العليا ١٩٩٠-٢٠١٣



الشكل ٤ - إسقاطات التوجه نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف موظفي
الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

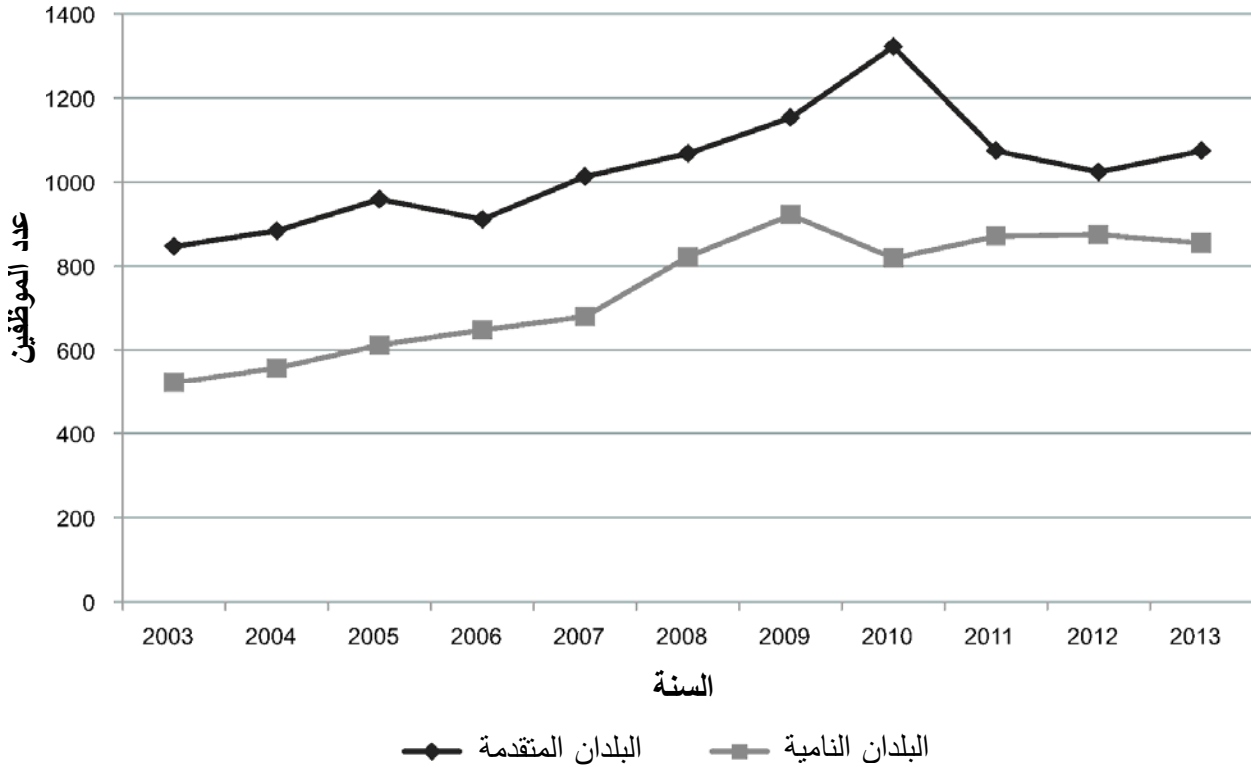


١٧- وتحسنت نسبة النساء أيضاً في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ أيضاً (٣٦,٥٪ مقارنة بـ ٣٥,٩٪ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢). ومثل النساء في فئة الخدمات العامة ٥٢,٩٪ من الموظفين، بزيادة قدرها ٠,٥٪ عن نسبتهم في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢.

التمثيل الجغرافي

١٨- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، كان الموظفون من البلدان النامية يشغلون نسبة ٤٤,٤٪ من كل الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بينما كان الموظفون من البلدان المتقدمة يشغلون نسبة ٥٥,٦٪ منها (يعرض الشكل ٥ الاتجاه في هذا الصدد عبر الزمن).

الشكل ٥ - تطور أعداد موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي، ٢٠١٣-٢٠٠٣



١٩- وفي حين أن الصيغة المستخدمة في حساب التمثيل الجغرافي والتي اعتمدتها جمعية الصحة العالمية في عام ٢٠٠٣،^١ مازالت على حالها، فإن بعض المتغيرات قد تبدلت منذ ذلك الحين.

٢٠- ويُحسب التمثيل الجغرافي الآن بالاستناد إلى ١٨٠٠ وظيفة تمثل ١٩٦ دولة عضواً (بما في ذلك اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة)، وجدول تقدير الاشتراكات الجديد الذي اعتمدته جمعية الصحة العالمية السادسة والستون في أيار/ مايو ٢٠١٣،^٢ والإسقاطات السكانية للأمم المتحدة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣.^٣

٢١- وتستند المنظمة في حساب التمثيل الجغرافي إلى جميع وظائف الفئة المهنية (الفنية) غير اللغوية والفئات العليا بغض النظر عن موقعها ومصدر تمويلها، باستثناء ما يلي: الموظفون في الوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية اللتين تمتلكان ميزانيتين مستقلتين؛ والكيانات التي يوفر لها المقر الرئيسي الخدمات الإدارية ولموظفيها عقود مبرمة مع المنظمة مثل البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية (كالتحالفات والشراكات)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والمركز الدولي للحوسبة، والمرفق

١ القرار ج ص ٥٦-٣٥ الذي اعتمدت بموجبه الصيغة التالية في تعيين موظفي أمانة المنظمة: (١) الاشتراكات ٤٥٪؛ (٢) العضوية ٤٥٪؛ (٣) السكان ١٠٪.

٢ القرار ج ص ٦٦-١٥.

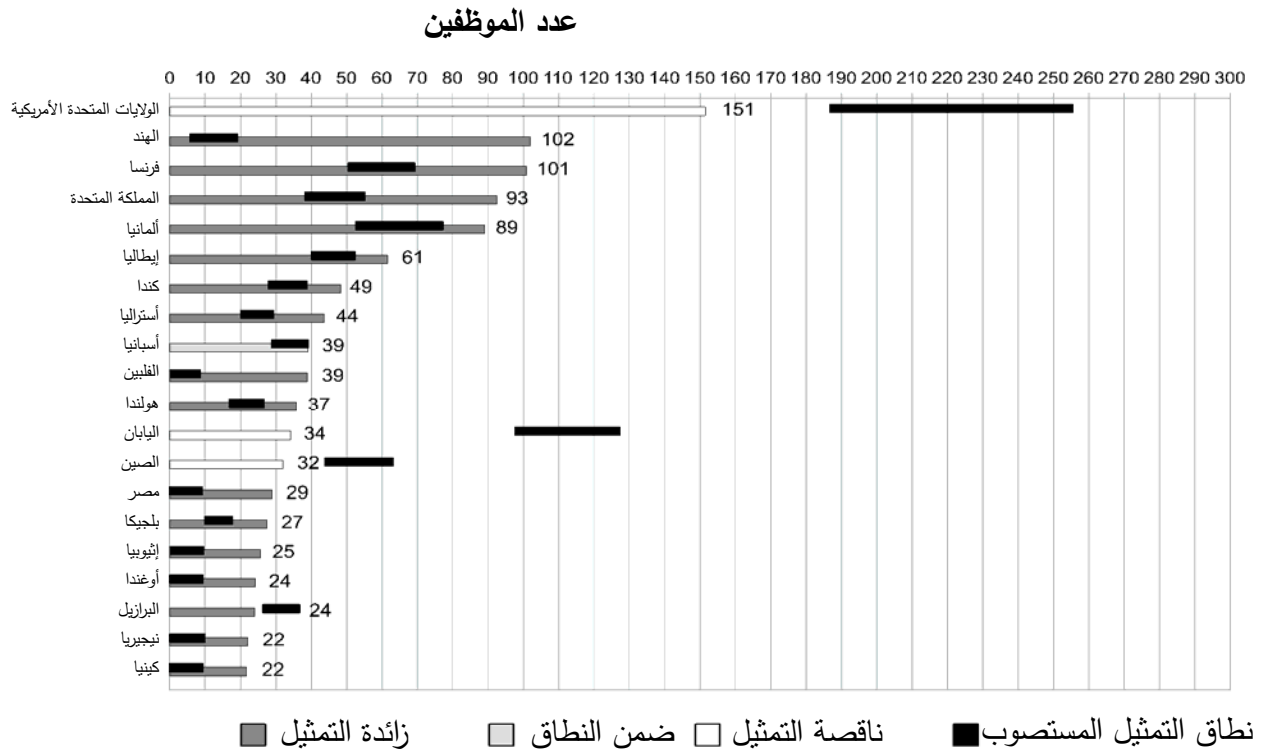
٣ انظر الرابط التالي <http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/trends/index.shtml> (تم الاطلاع في ٢٠ آذار/ مارس ٢٠١٤).

الدولي لشراء الأدوية، والبرنامج الأفريقي لمكافحة داء كلابية الذنب؛ والموظفين المعارين من جانب حكوماتهم أو مؤسساتهم.

٢٢- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ بلغ عدد الدول الأعضاء الواقعة ضمن نطاق تمثيلها الجغرافي المستصوب ٩٦ دولة من أصل ١٩٦ دولة عضواً (بما في ذلك اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة)؛ والدول الأعضاء غير الممثلة ٣٤ دولة (بما في ذلك اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة)؛ والدول الأعضاء الناقصة التمثيل ١٧ دولة، والدول الزائدة التمثيل ٤٩ دولة (انظر الجدول ٣).

٢٣- ويبين الشكل ٦ الدول الأعضاء العشرين الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. وتنتمي إلى هذه الدول مجتمعة نسبة ٥٣,٩٪ من موظفي الفئات المذكورة. وتتوزع البلدان الزائدة التمثيل بين جميع أقاليم المنظمة.

الشكل ٦- الدول الأعضاء الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا



المملكة المتحدة = المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

٢٤- وتعرض الجداول من الجدول ٤ إلى الجدول ٤ و ١ وضع تمثيل الدول الأعضاء حسب كل إقليم (لا تشمل البيانات الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من البلدان التي يحملون جنسياتها). وقد طرأت التغييرات التالي ذكرها منذ صدور التقرير السنوي الأخير في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢:

- هناك ست دول أعضاء كانت غير ممثلة في السابق (جامايكا وليسوتو وليتوانيا وبابوا غينيا الجديدة وسورينام وسوازيلند) وأصبحت الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي؛
- هناك تسع دول أعضاء كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (البرازيل والمكسيك والنرويج وبولندا وجمهورية كوريا والاتحاد الروسي وسلوفاكيا وتركيا والولايات المتحدة الأمريكية) وأصبحت الآن في عداد الدول الناقصة التمثيل؛
- هناك دولة عضو واحدة كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (قيرغيزستان) وأصبحت الآن غير ممثلة؛
- هناك اثنتان من الدول الأعضاء كانتا ناقصة التمثيل في السابق (إندونيسيا وفيت نام) وأصبحتا الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلهما؛
- هناك اثنتان من الدول الأعضاء كانتا في عداد الدول الزائدة التمثيل في السابق (ماليزيا وأسبانيا) وأصبحتا الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلهما الجغرافي؛
- هناك ثلاث دول أعضاء كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (الأرجنتين وألمانيا والنيجر) وأصبحت الآن في عداد الدول الزائدة التمثيل.

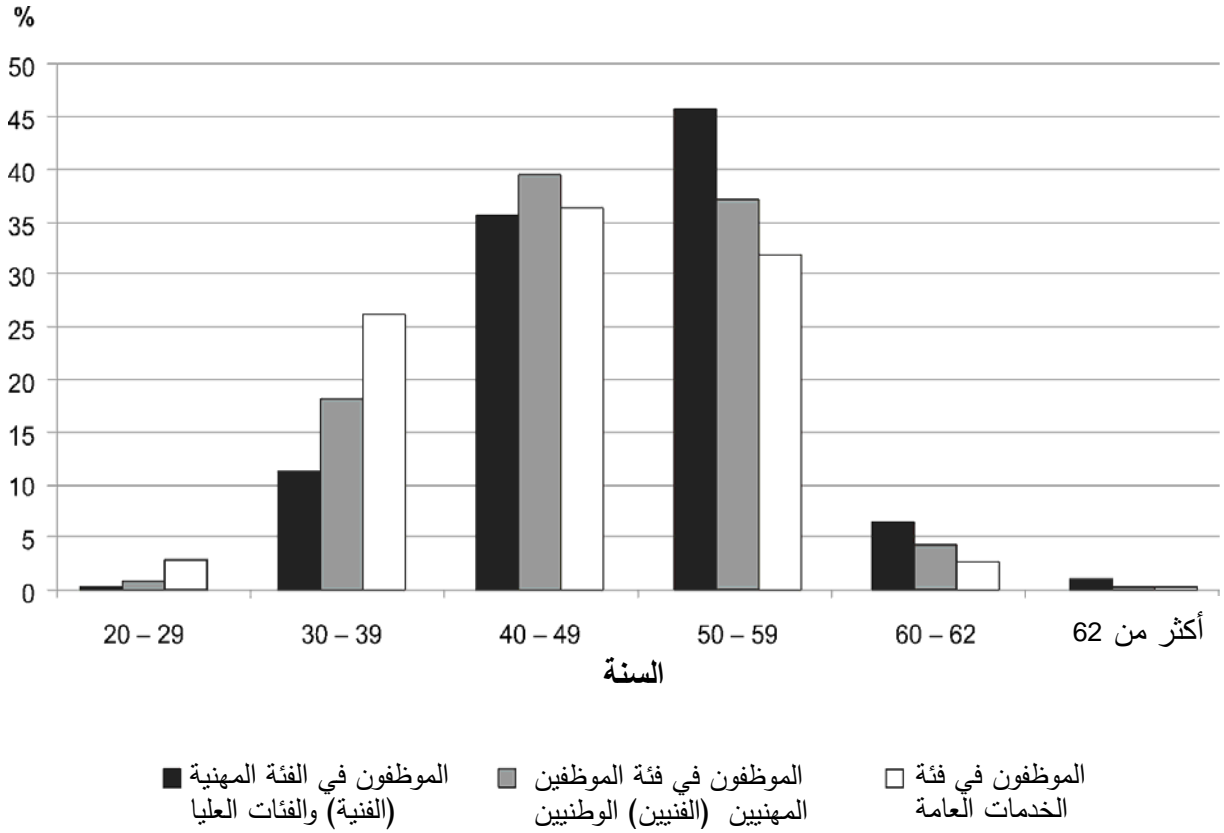
٢٥- ويبين الجدول ١٥ توزيع الموظفين في الوظائف غير المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي أي الموظفين العاملين في إطار البرامج الخاصة أو الترتيبات التعاونية والموظفين المعارين من بلدهم أو مؤسستهم وموظفي اللغات مثل المترجمين والمحريين.

السن والرتبة ومدة الخدمة ومعدل دوران الموظفين

٢٦- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، كانت نسب الموظفين دون سن الخمسين على النحو التالي: ٤٦,٩٪ من الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا؛ و ٥٨,٣٪ في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين؛ و ٦٥,٣٪ في فئة الخدمات العامة (انظر الجدولين ٦ و ٧ والشكل ٧)

١ متاح على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1

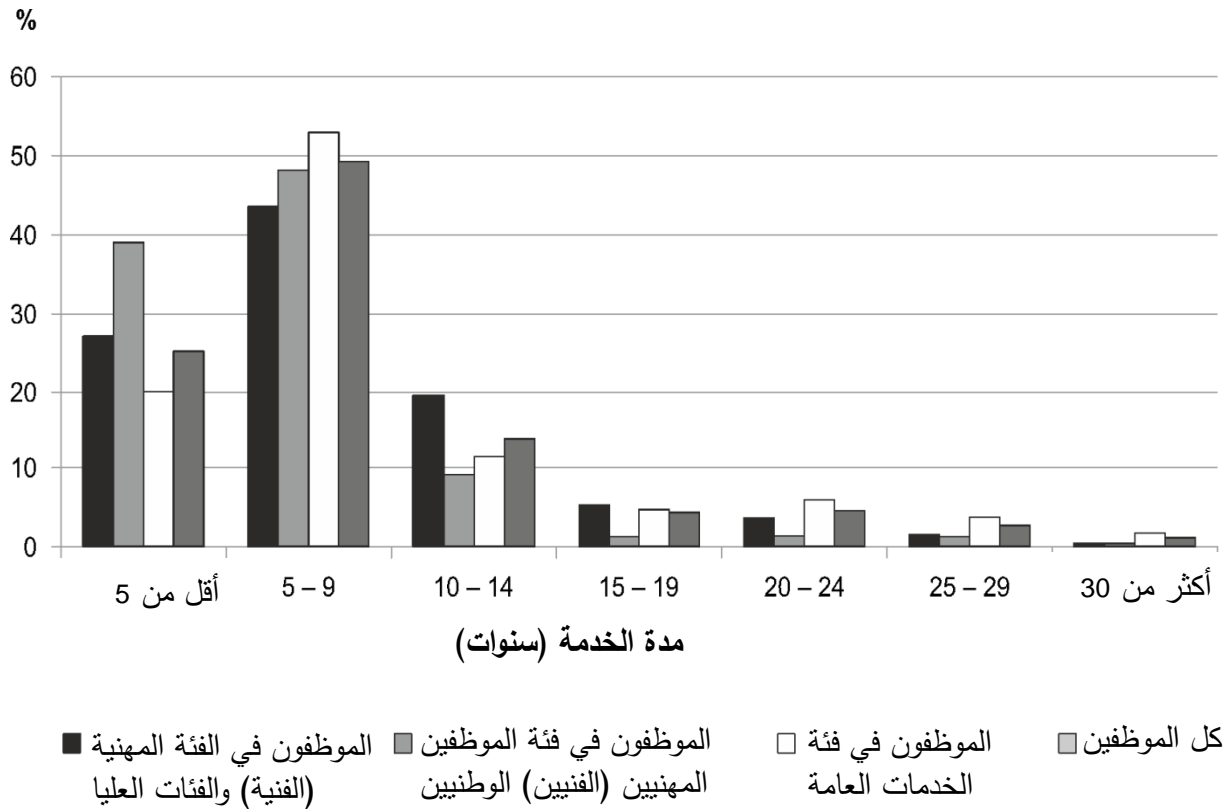
الشكل ٧- توزيع الموظفين حسب السن والفئة



٢٧- يبين الشكل ٨ والجدول ٨ توزيع الموظفين حسب مدة الخدمة والفئة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣. وكانت النسبة المئوية للموظفين حسب مدة الخدمة كما يلي: ١٨,٣٪ من الموظفين تقل مدة خدمتهم عن ٥ سنوات، و ٥٤,١٪ تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ٩ سنوات، و ١٤,٧٪ تتراوح مدة خدمتهم بين ١٠ و ١٤ سنة، و ١٢,٨٪ تزيد مدة خدمتهم على ١٥ سنة.١

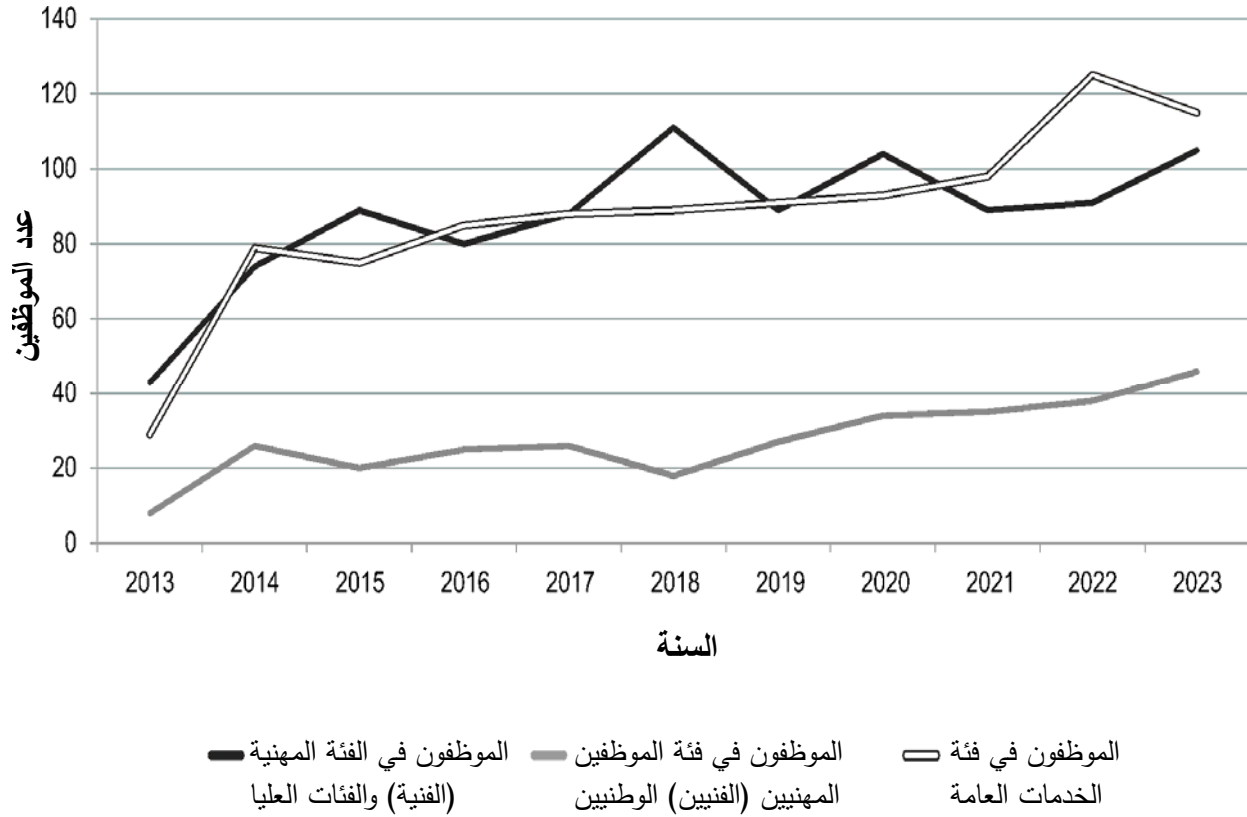
١ متاح على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

الشكل ٨- توزيع الموظفين حسب مدة الخدمة والفئة



٢٨- وفقاً للإسقاطات الحالية (الجدول ١٠ والشكل ٩)، يُتوقع تقاعد ٩٧٣ موظفاً يُمثّلون ١٥,١٪ من مجموع القوى العاملة خلال السنوات الخمس المقبلة (بما في ذلك ٢٠,٦٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا). وخلال السنوات العشر المقبلة، من المتوقع تقاعد ٢١٥٣ موظفاً يُمثّلون ٣٣,٤٪ من مجموع القوى العاملة (بما في ذلك ٤٢,٩٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا). ويبيّن الشكل ٩ حالات التقاعد التي تحدث خلال كل سنة تقويمية.

الشكل ٩ - إسقاطات عدد الموظفين الذين سيتقاعدون خلال السنوات العشر المقبلة



التوظيف

٢٩- في عام ٢٠١٣، عُيِّن ١٢٨ موظفاً جديداً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، عُيِّن من بينهم ٧٩ (٦١,٧٪) من الخارج (و ١١ من خلال الانتداب بين الوكالات)، و ٤٩ (٣٨,٣٪) من خلال تحويل العقود المؤقتة القائمة. وينتمي ٣٦,٧٪ من أولئك الموظفين المعيّنين حديثاً إلى بلدان كانت غير ممثلة أو ناقصة التمثيل في السابق. وبلغ متوسط الوقت المكثّر على جميع مستويات المنظمة منذ إعلان الوظيفة الأولي وحتى اتخاذ القرار النهائي بشأنها ٣,٨ أشهر في عام ٢٠١٣.

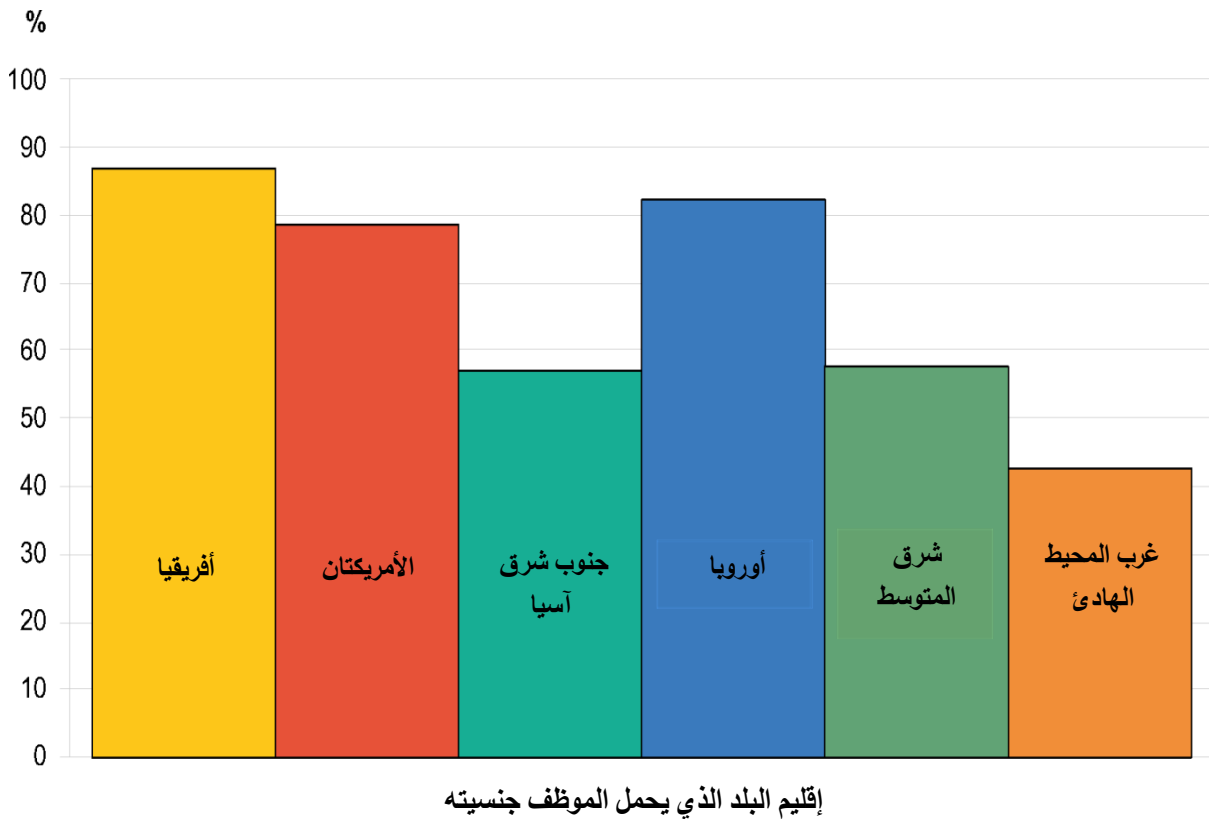
٣٠- ويعرض الجدول ٩ بيانات عن تعيينات الموظفين.^١ ومثلت النساء ٤٩,٣٪ من مجموع الموظفين الجدد المعيّنين في جميع الفئات في عام ٢٠١٣؛ وفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا شكلت النساء ٥١,٦٪ من الموظفين المعيّنين حديثاً، و ٢٨,٨٪ في فئة الموظفين المعيّنين (الفنيين) الوطنيين، و ٦١,٩٪ في فئة الخدمات العامة.

١ متاح على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

حركة تنقل الموظفين في كل الأقاليم

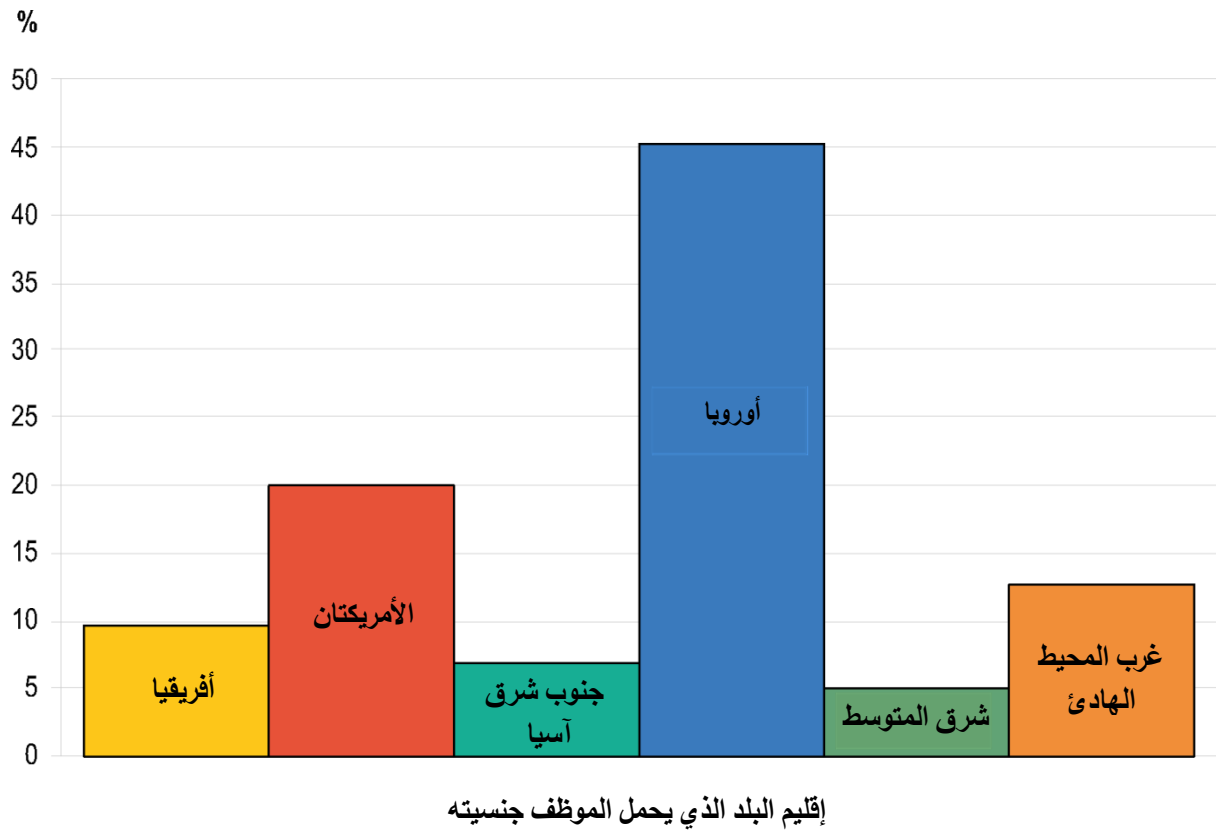
٣١- يتضمن الجدول ١١١ استعراضاً عاماً لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا حسب المكتب الرئيسي وإقليم البلدان التي يحملون جنسياتها. ويُعرض الموظفون في كل موقع عمل حسب إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها، ويُعرض الموظفون في كل إقليم حسب موقع عملهم. وما زال الاتجاه السائد هو توظيف الموظفين داخل الأقاليم التي ينتمون إليها (انظر أيضاً الشكلين ١٠ و ١١).

الشكل ١٠ - النسبة المئوية للموظفين في الأقاليم العاملين داخل إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)

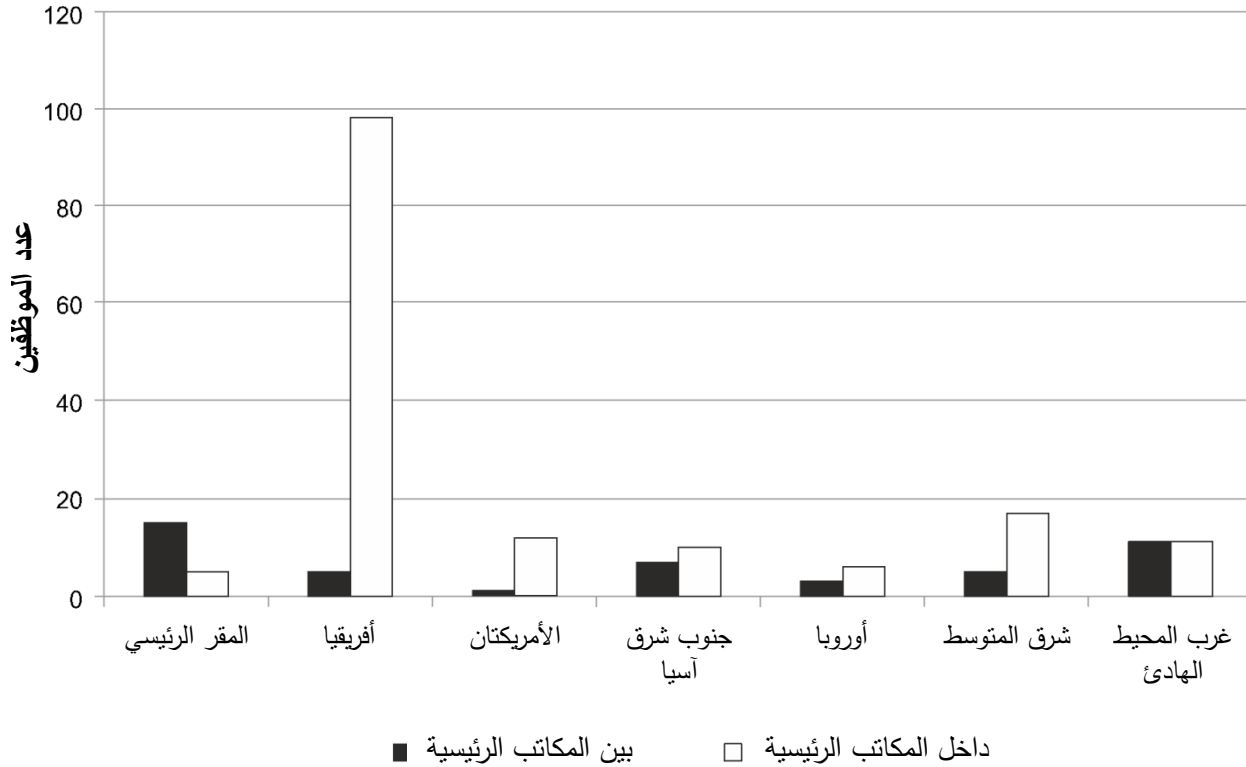


١ متاح على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

الشكل ١١ - توزيع الموظفين العاملين في المقر الرئيسي حسب إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



الشكل ١٢ - تغيير مركز العمل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ بين المكاتب الرئيسية أو داخل المكاتب الرئيسية^١



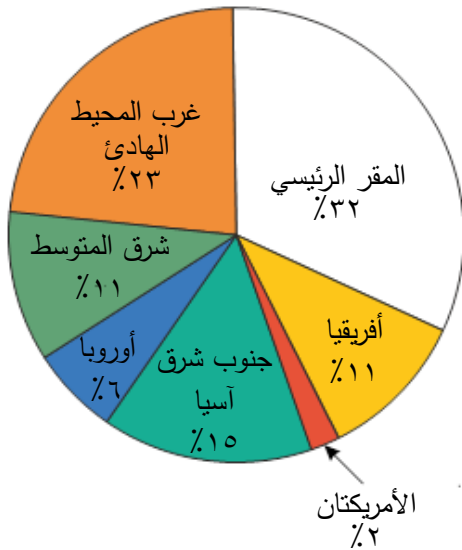
٣٢- ويعرض الجدول ٢١٢ والشكل ١٢ معلومات مفصلة عن حركة تنقل الموظفين في إطار المنظمة خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وقد سُجل أعلى معدل للنقل في الإقليم الأفريقي (٥٠٪، منها ٩٧,٠٪ تتعلق بحالات نقل داخل الإقليم).

٣٣- وكما يتضح من الجدول ١٢ تغير مركز عمل ٢٠٦ موظفين يمثلون ٩,٦٪ من مجموع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ومن بين حالات النقل البالغ عددها ٢٠٦ حالات، كانت هناك ٤٧ حالة نقل بين المكاتب الرئيسية، منها ١٧ من المقر الرئيسي إلى الأقاليم، و ١٥ من الأقاليم إلى المقر الرئيسي. وانتقل ١٥٩ موظفاً داخل نطاق المكتب الرئيسي الذي ينتمي إليه.

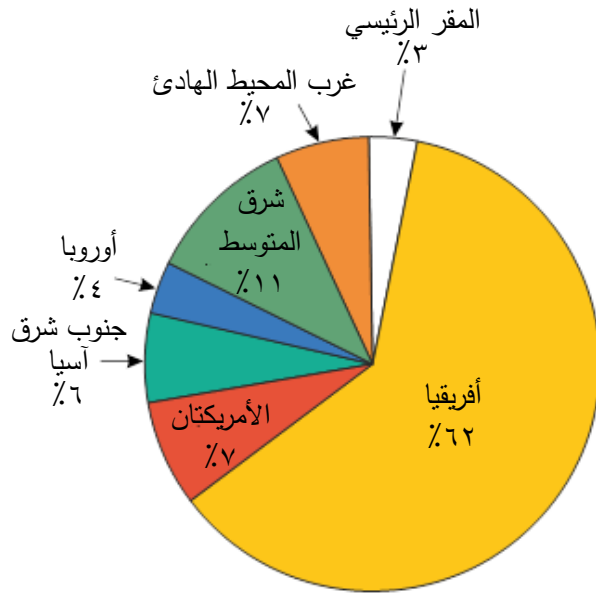
١ قد يشير تغيير مركز العمل بالنسبة إلى المقر الرئيسي إلى الانتقال إلى أحد المكاتب التي يديرها المقر الرئيسي.

٢ متاح على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1

الشكل ١٣- توزيع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المتنقلين بين المكاتب الرئيسية (٤٧ حركة تنقل)



الشكل ١٤- توزيع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المتنقلين داخل المكاتب الرئيسية (١٥٩ حركة تنقل)



المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

٣٤- ينخرط جزء كبير من القوى العاملة للمنظمة في المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال. وتشكل الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨ نهجاً شاملاً لإنجاز عملية استئصال هذا المرض. وتستفيد الخطة من الهياكل الأساسية للموارد البشرية التي أُرسيت على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية لاستئصال المرض ودعم المبادرات الأخرى. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وخلال نظر الدورة الثانية والثلاثين بعد المائة للمجلس التنفيذي في إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين، طُلب إلى الأمانة إجراء دراسة مستقلة عن المخاطر المالية المرتبطة بمكوّن الموارد البشرية في المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال، بحيث يكون بالمستطاع إدارتها في سياق الإنجاز المزمع لبرنامج مكافحة شلل الأطفال عام ٢٠١٨. وفي أيار/مايو ٢٠١٣ دعت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي إلى أن تشمل تقارير الموارد البشرية في المستقبل على أحدث المعلومات عن الحالة، وتطلعت إلى استخلاص العبر من نتائج الدراسة المذكورة والاطلاع على مقترحات الأمانة بشأن كيفية التمكن من تخفيف وطأة مثل هذه المخاطر. ويرد التقرير في ملحق هذه الوثيقة.^١ ويرد تقرير مستقل عن المخاطر، أُعد في الفترة من تموز/يوليو إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ في ملحق هذه الوثيقة.

٣٥- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أوصت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة بإحاطة المجلس التنفيذي علماً بالتقرير السنوي المبدئي الخاص بالموارد البشرية لعام ٢٠١٣، وطلبت إلى الأمانة التنفيذ التام لخطة العمل التي أعدتها للحد من المسؤوليات المالية المرتبطة بالموارد البشرية الممولة من الأموال المخصصة لشلل الأطفال وإدارة

١ انظر الوثيقة ج ٦٦/٦٠.

هذه المسؤوليات، بما في ذلك وضع خطة لتضييق نطاق هذه الموارد البشرية تمشياً مع معالم الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨ فضلاً عن تحسين التقديرات من أجل إنشاء صندوق لتغطية تعويضات انتهاء الخدمة وتحديد الخيارات لتمويله بناء على تلك الخطة.^١

٣٦- وخلال دورة المجلس التنفيذي الرابعة والثلاثين بعد المائة، التي انعقدت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أحاط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير وأكدت الأمانة أنها ستقدم تقريراً آخر إلى جمعية الصحة العالمية السابعة والستين في أيار/مايو ٢٠١٤، يتناول بصفة خاصة الخطة التي أعدتها لإدارة المسؤوليات المالية.

٣٧- ويرد المزيد من التفاصيل بشأن المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في تقرير الأمانة المعنون "شلل الأطفال: تكثيف جهود المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال" (الوثيقة ج ٦٧/٣٨).

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٣٨- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

١ انظر الوثيقة مت ٣/١٣٤.

الجدول المرقمة*

يشمل هذا التقرير الجداول ١ و ٢ و ٣ و ١٠ و ١٥ وترد أدناه بالخط الثخين. وجميع الجداول الأخرى المرقمة الواردة أدناه لتيسير الرجوع إليها، متاحة في موقع المنظمة الإلكتروني في صفحة الإنترنت "معلومات عن المنظمة - الموارد والتخطيط" ^١ (المعلومات الواردة في هذه الجداول هي المتوفرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ ما لم يُنص على غير ذلك).

١	عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة وبعقود مؤقتة
٢	توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة، حسب المكتب الرئيسي والرتبة والجنس
٣	ملخص للبلدان غير الواقعة ضمن النطاق، حسب الإقليم
٤-٤٠	توزيع الموظفين المعيّنين في وظائف تُحسب لأغراض التمثيل الجغرافي، حسب البلدان الأصلية
٥	توزيع الموظفين المعيّنين في وظائف لا تُحسب لأغراض التمثيل الجغرافي، حسب البلدان الأصلية
٦	الموظفون حسب السن ونوع الجنس والمكتب الرئيسي
٧	الموظفون حسب الرتبة والسن، في كل المواقع
٨	الموظفون حسب مدة الخدمة
٩	التعيينات التي جرت اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣
١٠	الإسقاطات الخاصة بتقاعد الموظفين
١١	إجمالي الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، حسب موقع العمل وإقليم البلد الذي يحمل الموظف جنسيته
١٢	حركة تنقل الموظفين: تغيير مركز العمل
١٣	عدد العاملين بالعقود الخاصة بغير الموظفين، حسب المكتب الرئيسي
١٤	عدد الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين، حسب الإقليم والبلد الراعي
١٥	الطلبات المقدمة لوظائف الأمانة حسب نوع الجنس للمتقدمين والمكتب الرئيسي

* ترد هذه الجداول بالإنكليزية فقط، ويمكن الحصول على نسخ منها بالفرنسية عند الطلب.

١ متاحة على الرابط التالي http://www.who.int/about/resources_planning/Annex_A67_47-en.pdf?ua=1.

TABLE 1. NUMBER OF STAFF HOLDING LONG-TERM AND TEMPORARY APPOINTMENTS

Category	Headquarters	Special programmes and collaborative ^a arrangements ^a	Africa	The Americas ^b	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Staff holding long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional and higher category staff	339	28	123	105	40	75	85	86	881
National professional officers	21	0	357	5	22	30	51	44	530
General service staff	194	6	554	43	102	56	144	150	1 249
Total	554	34	1 034	153	164	161	280	280	2 660
Continuing appointments									
Professional and higher category staff	618	25	223	16	88	116	90	86	1 262
National professional officers	30	0	226	1	20	44	29	25	375
General service staff	516	12	705	9	259	138	326	190	2 155
Total	1 164	37	1 154	26	367	298	445	301	3 792
Total number of staff holding long-term appointments	1 718	71	2 188	179	531	459	725	581	6 452
Staff holding short-term appointments									
Temporary appointments under SR 420.4									
Professional and higher category staff	146	26	59	7	41	18	83	23	403
National professional officers	1	0	30	0	65	1	14	10	121
General service staff	74	5	47	3	113	3	22	26	293
Total	221	31	136	10	219	22	119	59	817
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional and higher category staff	3	1	0	0	0	0	0	0	4
National professional officers	0	0	0	0	0	0	0	1	1
General service staff	4	0	2	0	1	0	0	15	22
Total	7	1	2	0	1	0	0	16	27
Total number of temporary appointments	228	32	138	10	220	22	119	75	844
Total number of staff	1 946	103	2 326	189	751	481	844	656	7 296

^a This column includes: the Secretariat of the Roll Back Malaria Partnership, the Secretariat of the Stop TB Partnership, the Partnership for Maternal, Newborn and Child Health, the Health Metrics Network, the Alliance for Health Policy and Systems Research, the Global Health Workforce Alliance and the United Nations System Standing Committee on Nutrition.

^b A better reconciliation of the use of WHO funds by PAHO, showed an increase in the number of staff financed by WHO in the Region of the Americas.

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF HOLDING LONG-TERM APPOINTMENTS BY MAJOR OFFICE, GRADE AND SEX^a
Professional and higher category staff

Region	P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		UG		Total		Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	8	27	35	152	181	333	201	111	312	21	4	25	7	3	10	507	450
Special programmes and collaborative arrangements	0	0	0	2	2	4	7	6	13	8	6	14	2	1	3	0	0	0	23	30
Africa	0	0	0	7	3	10	44	122	41	163	72	16	88	31	8	1	0	1	263	83
The Americas	0	1	1	4	5	9	6	7	13	8	5	13	1	0	0	0	1	1	64	57
South-East Asia	0	0	0	1	1	1	6	2	8	25	8	33	42	23	65	17	2	19	91	37
Europe	2	7	9	8	15	23	21	18	39	26	28	54	22	23	45	13	6	19	93	98
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	7	10	13	10	23	37	16	53	33	19	52	23	5	28	116	59
Western Pacific	0	0	0	1	1	2	4	7	11	46	23	69	44	23	67	13	7	20	111	61
Total	4	9	13	33	61	94	460	341	801	430	226	656	153	48	201	29	9	38	1 268	875
Percentage by grade	30.8	49.2	100.0	35.1	64.9	100.0	57.4	42.6	100.0	65.5	34.5	100.0	76.1	23.9	100.0	68.8	31.3	100.0	59.2	40.8
Percentage of total	0.6		4.4		15.1		37.4		30.6		9.4		1.8		0.7		100.0		100.0	

National professional officers

Region	A		B		C		D		Total		Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters ^b	1	2	3	16	15	31	0	0	0	26	25	51
Special programmes and collaborative arrangements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Africa	9	3	12	134	40	174	265	122	387	417	166	583
The Americas	0	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	6
South-East Asia	4	2	6	5	6	11	11	10	21	24	18	42
Europe	3	3	6	13	24	37	11	20	31	27	47	74
Eastern Mediterranean	3	2	5	29	18	47	15	8	23	51	29	80
Western Pacific	1	9	10	11	14	25	1	1	2	27	42	69
Total	21	22	43	209	118	327	326	186	512	575	330	905
Percentage by grade	48.8	51.2	100.0	63.9	36.1	100.0	63.7	36.3	100.0	63.5	36.5	100.0
Percentage of total	4.8		36.1		56.6		2.5		100.0		100.0	

General service staff

Region	G1		G2		G3		G4		G5		G6		G7		Total		Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	1	2	2	2	22	23	103	126	63	291	354	2	7	9	156	554	710
Special programmes and collaborative arrangements	0	0	0	0	0	0	7	7	7	2	5	7	0	0	0	2	16	18
Africa	20	8	28	437	8	445	51	81	132	52	119	171	90	78	168	824	435	1 259
The Americas	0	0	0	0	0	0	1	9	10	1	13	14	1	2	3	11	41	52
South-East Asia	4	1	5	58	58	41	27	30	57	41	65	106	32	12	44	227	135	362
Europe	0	0	0	10	10	16	1	19	20	25	91	116	1	1	2	62	132	194
Eastern Mediterranean	31	2	33	47	1	48	26	69	95	34	107	141	12	24	36	229	241	470
Western Pacific	2	5	7	19	19	31	5	62	67	10	94	104	7	22	29	93	247	340
Total	58	16	74	573	9	582	134	380	514	228	785	1 013	145	146	291	1 604	1 801	3 405
Percentage by grade	78.4	21.6	100.0	98.5	1.5	100.0	26.1	73.9	100.0	22.5	77.5	100.0	49.8	50.2	100.0	47.1	52.9	100.0
Percentage of total	2.2		17.1		7.9		15.1		29.8		19.4		8.5		100.0		100.0	

M – male, F – female, T – total

^a Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes).

^b National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (such as Addis Ababa, Kobe, and Kuala Lumpur).

TABLE 3. SUMMARY OF COUNTRIES NOT WITHIN RANGE BY REGION

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Africa			Benin Burkina Faso Burundi Cameroon Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Ethiopia Ghana Kenya Malawi Mali Niger Nigeria Rwanda Senegal South Africa Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Grenada Haiti Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines	Brazil Mexico United States of America	Argentina Canada Peru
South-East Asia			Bangladesh India Nepal Sri Lanka

Europe	Andorra Cyprus Kyrgyzstan Luxembourg Monaco Montenegro San Marino	Austria Greece Israel Norway Poland Portugal Russian Federation Slovakia Turkey	Belgium Denmark France Germany Ireland Italy Netherlands Sweden Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Samoa Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Republic of Korea Singapore	Australia New Zealand Philippines

* Associate Member.

TABLE 10. STAFF RETIREMENT PROJECTIONS^a

Region	Category	Total staff as at 31 December 2013	Staff due to retire									
			By 31 December 2014 (1 year)		By 31 December 2016 (3 years)		By 31 December 2018 (5 years)		By 31 December 2023 (10 years)			
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Headquarters	P	957	29	3.0	91	9.5	165	17.2	375	39.2		
	NPO	51	0	0.0	1	2.0	1	2.0	2	3.9		
	GS	710	14	2.0	60	8.5	106	14.9	212	29.9		
Special programmes and collaborative arrangements	P	53	1	1.9	3	5.7	6	11.3	15	28.3		
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	GS	18	1	5.6	3	16.7	5	27.8	10	55.6		
Africa	P	346	17	4.9	54	15.6	97	28.0	187	54.0		
	NPO	583	19	3.3	53	9.1	83	14.2	213	36.5		
	GS	1 259	32	2.5	88	7.0	148	11.8	367	29.2		
The Americas	P	121	5	4.1	18	14.9	32	26.4	56	46.3		
	NPO	6	1	16.7	2	33.3	5	83.3	5	83.3		
	GS	52	4	7.7	9	17.3	19	36.5	28	53.8		
South-East Asia	P	128	7	5.5	24	18.8	39	30.5	73	57.0		
	NPO	42	3	7.1	5	11.9	8	19.0	21	50.0		
	GS	362	12	3.3	35	9.7	58	16.0	107	29.6		
Europe	P	191	4	2.1	7	3.7	20	10.5	52	27.2		
	NPO	74	0	0.0	1	1.4	2	2.7	15	20.3		
	GS	232	3	1.3	8	3.4	12	5.2	34	14.7		
Eastern Mediterranean	P	175	7	4.0	32	18.3	51	29.1	102	58.3		
	NPO	80	2	2.5	6	7.5	11	13.8	24	30.0		
	GS	470	5	1.1	18	3.8	37	7.9	100	21.3		
Western Pacific	P	172	4	2.3	14	8.1	32	18.6	60	34.9		
	NPO	69	1	1.4	3	4.3	5	7.2	15	21.7		
	GS	340	6	1.8	18	5.3	31	9.1	80	23.5		
Total	P	2 143	74	3.5	243	11.3	442	20.6	920	42.9		
	NPO	905	26	2.9	71	7.8	115	12.7	295	32.6		
	GS	3 405	77	2.3	239	7.0	416	12.2	938	27.5		
	All	6 453	177	2.7	553	8.6	973	15.1	2 153	33.4		

^a Figures are cumulative. For example, the total number of staff in the professional and higher categories due to retire by 31 December 2016 includes those due to retire by 31 December 2014.

P – Professional and higher category staff, NPO – national professional officers, GS – general service staff.

TABLE 15. APPLICATIONS FOR POSTS BY SEX OF APPLICANTS AND BY MAJOR OFFICE

Major office*	2012				2013			
	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women
Headquarters	15 484	10 375	25 859	40.1	21 457	14 791	36 248	40.8
Africa	5 437	2 007	7 444	27.0	15 415	4 773	20 188	23.6
The Americas	7 978	6 530	14 508	45.0	5 263	4 272	9 535	44.8
Eastern Mediterranean	11 473	4 254	15 727	27.0	9 868	3 984	13 852	28.8
Europe	4 270	3 037	7 307	41.6	3 847	2 425	6 272	38.7
South-East Asia	4 769	1 982	6 751	29.4	7 614	3 214	10 828	29.7
Western Pacific	7 962	3 819	11 781	32.4	6 236	2 877	9 113	31.6
Total	57 373	32 004	89 377	35.8	69 700	36 336	106 036	34.3

* Positions advertised in that major office.

الملحق

الموارد البشرية الخاصة بالمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

المعلومات الأساسية

١- نظر المجلس التنفيذي خلال دورته الثانية والثلاثين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين^١. وخلال المناقشات التي دارت حول القلق إزاء تحويل العقود المحددة المدة إلى عقود مستمرة، طُلب إلى الأمانة إجراء دراسة مستقلة للمخاطر المالية المرتبطة بالموارد البشرية الخاصة بالمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال، لتتسنى إدارتها في سياق إنجازها المقرر في عام ٢٠١٨.

٢- وفي أيار/مايو ٢٠١٣، أعربت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في تقريرها إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والستين بشأن التقرير السنوي عن الموارد البشرية^٣، عن قلقها إزاء المسؤوليات طويلة الأجل المتعلقة بمستويات التوظيف المرتفعة في برنامج شلل الأطفال، وهو مشروع محدود زمنياً. وطالبت اللجنة بتكريس فرع خاص في التقارير المستقبلية لتقديم أحدث المعلومات المتعلقة بهذه الحالة، بما في ذلك نتائج الدراسة ومقترحات الأمانة بشأن كيفية تخفيف وطأة هذه المخاطر.

حصائل الدراسة الخاصة بالموارد البشرية المعينة بعقود طويلة المدة - ملخص وتوصيات التقرير الختامي

٣- تشكل الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشروط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨ نهجاً شاملاً لإنجاز عملية استئصال هذا المرض، وتستفيد الخطة من الهياكل الأساسية للموارد البشرية التي أرسيت على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية لاستئصال المرض، والتي تقدم الدعم إلى المبادرات الأخرى كذلك. وسيؤدي وقف سرية فيروس شلل الأطفال والإشهاد على استئصال المرض في نهاية المطاف، إلى تغيير الاحتياجات من القوى العاملة وإلى خفض التمويل المخصص لبرنامج مكافحة شلل الأطفال، ثم إقفال البرنامج بعد ذلك.

٤- وأصدرت الجهات الشريكة المسؤولة عن تنفيذ المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال تكليفاً لإحدى شركات الخبراء الاستشاريين في مجال الإدارة بإعداد تقرير مستقل للوقوف على فهم وافٍ لتشكيل الهيكل الأساسي الحالي للموارد البشرية التي تمولها المبادرة، والمسؤوليات المالية المرتبطة بالقوى العاملة التابعة للمنظمة التي

١ الوثيقة م٤٠/١٣٢.

٢ انظر المحضر الموجز للمجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة، الجلسة الخامسة عشرة، الفرع ١ (بالإنكليزية).

٣ الوثيقة ج٦٠/٦٦.

٤ المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشروط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨، جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٣ (الوثيقة WHO/POLIO/13.02، متاحة على شبكة الإنترنت على الرابط التالي: <http://www.polioeradication.org/ResourceLibrary/Strategyandwork.aspx>، تم الاطلاع في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣).

تموّل بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال، والفرص والمخاطر المرتبطة بالخيارات الطويلة الأمد والطلب البديل على الموارد البشرية الحالية التي تمول بواسطة الأموال المخصصة للبرنامج. وفي الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣، عكف فريق مشروع الخبراء الاستشاريين على جمع وتحليل بيانات الموارد البشرية الواردة من الشركاء الأساسيين في المبادرة، وعقد ثلاث جلسات اجتماع عن طريق الفيديو وحلقة عمل فعلية واحدة حضرها المسؤولون عن التنسيق الفني والتنظيمي والإداري في المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمقر الرئيسي، وأجرى مقابلات مع ممثلي المكاتب القطرية في البلدان الموطونة بشلل الأطفال ومع أكثر من ٣٠ من ممثلي الإدارة العليا للوكالات المانحة والمبادرات الصحية والوكالات الشريكة الأساسية في المبادرة والحكومات الوطنية (الهند ونيجيريا). وترد النتائج الرئيسية فيما يلي.

رسم خرائط الموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال واستعراض خطط الموارد البشرية الحالية

يبلغ إجمالي عدد العاملين الذين تمول المنظمة وظائفهم بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال ٧٢٨٣ عاملاً، منهم ١٠١٤ معينون بعقود موظفين (١٤٪) و ٦٢٦٩ معينون بعقود العاملين من غير الموظفين (٨٦٪)، بتكلفة إجمالية سنوية تبلغ ١٤٥,٧ مليون دولار أمريكي (الشكل ١).

ويأتي الإقليم الأفريقي في الترتيب الأول من بين المكاتب الرئيسية من حيث عدد العاملين الممولة وظائفهم بواسطة الأموال المخصصة للبرنامج (٨٢٧ أي ٨٢٪ من عقود الموظفين)، ومن حيث عدد عقود العاملين من غير الموظفين (٢٤٤٩ أي ٣٩٪ من إجمالي عقود العاملين من غير الموظفين الممولة بواسطة الأموال المخصصة للبرنامج)، ومن حيث التكاليف السنوية الإجمالية (٨٦,٢ مليون دولار أمريكي أي ٥٩٪) (الشكل ١).

وتختلف الترتيبات التعاقدية الحالية وجداول الأجور اختلافاً كبيراً من إقليم إلى آخر من حيث المقاييس مثل الوظائف على الصعيد القطري، واستخدام عقود الموظفين، والممارسات الخاصة بالاقتصاد المحلي فيما يتعلق بالأجور.

ولم يطرأ تغيير كبير على مستوى الموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة للبرنامج في البلدان الخالية من شلل الأطفال، ما يشير إلى عدم المواءمة مع حالة الخلو من المرض و/ أو استخدام العاملين الذين يمول البرنامج وظائفهم في بعض أولويات الصحة الأخرى.

وتختلف درجة اعتماد المجالات البرمجية الأخرى على الموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج شلل الأطفال باختلاف الإقليم، وهي مرتفعة بصفة خاصة في الإقليم الأفريقي حيث هناك اعتماد كبير على هؤلاء الموظفين في دعم أنشطة التمنيع الوطنية.

وتتبع نهج مختلفة على صعيد المكاتب الإقليمية والقطرية في التخطيط لمستقبل الأنشطة غير المتعلقة باستئصال شلل الأطفال التي تضطلع بها حالياً القوى العاملة الممولة بواسطة الأموال المخصصة للبرنامج في مرحلة ما بعد الثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩. وكان التخطيط للمرحلة الانتقالية متقطعاً ومحدوداً.

المسؤوليات المالية المرتبطة بالقوى العاملة التابعة للمنظمة الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال

نظراً للترتيبات التعاقدية الحالية المتعلقة بالوظائف التي تمولها المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال، يلزم إدارة التكاليف الكبيرة الخاصة بالتعويضات حتى الثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩.

وينطوي أشد السيناريوهات تشاؤماً على وصول تكاليف إنهاء الخدمة إلى ١٢٢ مليون دولار أمريكي عند إقفال البرنامج في عام ٢٠١٩، في حال الإنهاء المفاجئ للعقود دون تخطيط مستقبلي.

ويرتبط ٧٩٪ من تكلفة التعويضات بالتعيينات المستمرة والمحددة المدة (الشكل ٢)، رغم أنها لا تشكل سوى ١٢٪ من إجمالي الوظائف الممولة من الموارد المخصصة للبرنامج. ويستأثر الإقليم الأفريقي بأكبر نصيب من تكلفة التعويضات (٧٠٪).

وفي سيناريو يستند إلى تزامن مواعيد انتهاء العقود جزئياً مع موعد إغلاق البرنامج وينطوي على توقع يغلب عليه التفاؤل لمستوى إعادة الانتداب (٢٥-٣٠٪) يمكن خفض تكاليف إنهاء الخدمة إلى ٧٧ مليون دولار أمريكي (الشكل ٣). ومن شأن التزام الكامل لمواعيد انتهاء العقود وزيادة نسبة إعادة الانتداب أن يحدا من تكلفة التعويضات بقدر أكبر. وإذا تم فضلاً عن ذلك، تمديد الأفق الزمني حتى مرحلة ما بعد الإشهاد، يمكن خفض التكلفة الإجمالية للتعويضات إلى ٥٠ مليون دولار أمريكي تقريباً.

وسوف يلزم إنشاء صندوق لتغطية تكاليف تعويضات انتهاء الخدمة غير الممولة.

الخيارات الطويلة الأمد والطلب البديل على الموارد البشرية الحالية الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال

رأى أصحاب المصلحة الخارجيون أن ترتيبات الموارد البشرية الخاصة بالمبادرة تُعد استثنائية وأن لها ما يبررها نظراً لطبيعة الهدف من عملية استئصال المرض كمنفعة عامة عالمية؛ وأفادوا بأنه فيما يتعلق بوظائف الصحة العمومية الأساسية مثل الترصد والتمنيع، يتعين على الحكومات الوطنية أن تمول الهياكل الأساسية للموارد البشرية إلى أقصى حد ممكن.

وتتمثل أهم القدرات التي تتمتع بها الهياكل الأساسية للموارد البشرية الخاصة بالمبادرة التي أشار إليها أصحاب المصلحة الخارجيون أكبر عدد من المرات فيما يتعلق بوظائف الصحة العمومية الأخرى، في الوظائف المتعلقة بالترصد (٨٦٪)، وشبكات المختبرات (٥٠٪)، والتعبئة الاجتماعية (٤٦٪). وكانت المجالات التي أُشير إليها أقل عدد من المرات هي التواصل (٧٪) وتعزيز النظم من أجل التمنيع الروتيني (١٠٪).

وقال أصحاب المصلحة أنه في حين أن المسوح التي أجريت حتى اليوم للوقوف على أثر القوى العاملة التي تمولها المبادرة على التمنيع الروتيني والأهداف الأعم للتمنيع، توثق إلى حد ما الأنشطة غير المتعلقة بشلل الأطفال التي تُنفذ من خلال الهيكل الأساسي للموارد البشرية الخاصة بالمبادرة، فإن هذه المسوح لا تجيب على الأسئلة حول أثر هذه القوى العاملة على الأهداف غير المتعلقة بشلل الأطفال، أو الفجوات التي سيسفر عنها غياب التمويل المخصص لبرنامج مكافحة شلل الأطفال.

أولويات المنظمة في الحد من المسؤوليات وتعزيز تخطيط الموارد البشرية الخاصة ببرنامج مكافحة شلل الأطفال

٥- ستعتمد الأمانة بحلول منتصف عام ٢٠١٤ إلى توحيد وتحسين الإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخاصة ببرنامج مكافحة شلل الأطفال على صعيد مكاتب المنظمة، لبدء تقليص المسؤوليات المالية حيثما أمكن ذلك، وضمان عدم زيادتها في المستقبل، عن طريق ما يلي:

- موازنة الموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال مع حالة البلدان فيما يتعلق باستئصال شلل الأطفال؛
- واستعراض الشواغر والحد من التوظيف من خلال العقود الطويلة المدة؛
- ودعم الانتقال التدريجي إلى العقود القصيرة وزيادة الترتيبات المؤقتة، ولاسيما فيما يتعلق بالوظائف الوطنية التي لا تتطوي على فرص إعادة الانتداب؛
- والتخطيط لضمان تزامن موعد انتهاء عقود العاملين من غير الموظفين والتعيينات المؤقتة مع موعد انتهاء المبادرة؛
- والتخطيط لضمان تزامن موعد انتهاء التعيينات القائمة المحددة المدة مع موعد انتهاء المبادرة وإلغاء الوظائف التي يشغلها موظفون معينون بعقود مستمرة في الوقت المناسب؛
- وتعليق منح الوظائف الجديدة المحددة المدة، باستثناء الوظائف الإدارية والوظائف الشديدة التخصص عند اللزوم.

٦- وإقراراً بعدم وجود اختلاف كبير في جدول التعويضات بين التعيينات الطويلة المدة بعد خمس سنوات من الخدمة وبين التعيينات المستمرة، لا تتصح الأمانة بعدم تحويل تعيينات الموظفين الحاليين من تعيينات طويلة المدة إلى تعيينات مستمرة، حيث إن الوفورات المحتملة محدودة للغاية، في حين أن المخاطر المتعلقة بالعاملين وبالأغراض البرمجية هي مخاطر كبيرة.

٧- وستعمل الأمانة على نطاق شراكة المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال لوضع تفاصيل الوظائف المطلوبة وموازنة خطط الموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال على الصعيدين الإقليمي والقُطري خلال ثلاث مراحل، ألا وهي: خلال وقف سارية المرض وبعد سنة من الكشف عن آخر حالة متوقعة للعدوى بفيروس شلل الأطفال (نهاية عام ٢٠١٥)، وحتى الإشهاد على استئصال المرض (٢٠١٥-٢٠١٨/١٩) وفي مرحلة ما بعد الإشهاد من أجل سحب لقاح شلل الأطفال الفموي الثنائي التكافؤ (٢٠١٩-٢٠٢٣). وينبغي لعملية التخطيط هذه أن توفر القدر الأمثل من فرص إعادة الانتداب الداخلي للموظفين المعيّنين دولياً.

٨- وسيجري تقصي الخيارات المتعلقة بإنشاء صندوق لتغطية تعويضات انتهاء الخدمة وتكاليف إنهاء الخدمة حتى ٧٧ مليون دولار أمريكي. وسوف تتحدد القيمة النهائية للصندوق وفقاً للإطار الزمني لخطة إدارة الموارد البشرية وحاصلاتها.

٩- وبحلول منتصف عام ٢٠١٥، ستبدأ الأمانة العمل مع الحكومات الوطنية والأطراف الفاعلة الرئيسية في مجال التنمية، لمناقشة الخطط الانتقالية على الصعيد القُطري نظراً للتغيرات التي يُعتمد إدخالها على الهيكل

الأساسي للموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال، وذلك في سياق التخطيط لموروث شلل الأطفال في البلدان العشرة التي تضم ٩٠٪ من هذه الموارد.

الشكل ١ - تمويل المنظمة المخصص لبرنامج مكافحة شلل الأطفال

ملاحظات	التكلفة السنوية مليون دولار أمريكي	عدد الموظفين		
<ul style="list-style-type: none"> • هناك موظفون تابعون لبرنامج مكافحة شلل الأطفال في عدة أقاليم ويوجد معظمهم في الإقليم الأفريقي وإقليم جنوب شرق آسيا وإقليم شرق المتوسط • ويأتي الإقليم الأفريقي في المرتبة الأولى من بين الأقاليم من حيث نسبة العاملين من الموظفين ومن غير الموظفين 	٥,٩	٥٠	المقر الرئيسي	الموظفون
	٥٦,٤	٨٢٧	أفريقيا	
	١,٩	٤١	جنوب شرق آسيا	
	١١,٤	٨٦	شرق المتوسط	
	١,٣	١٠	غيرها	
	٧٦,٨	١ ٠١٤	المجموع الفرعي	
<ul style="list-style-type: none"> • ومعظم أفراد القوى العاملة معينين بعقود العاملين من غير الموظفين • يُعد نوع العقد (عقد الموظفين أم عقد غير الموظفين) محدداً رئيسياً للتكلفة الإجمالية للرواتب والتعويضات المحتملة عند إنهاء الخدمة 	٠,١	١	المقر الرئيسي	غير الموظفين
	٢٩,٨	* ٢ ٤٩٩	أفريقيا	
	٢٢,٣	٢ ٣١١	جنوب شرق آسيا	
	١٦,٦	١ ٥٠٧	شرق المتوسط	
	٠,١	١	غيرها	
	٦٨,٩	٦ ٢٦٩	المجموع الفرعي	
	١٥٤,٧	٧ ٢٨٤	المجموع	

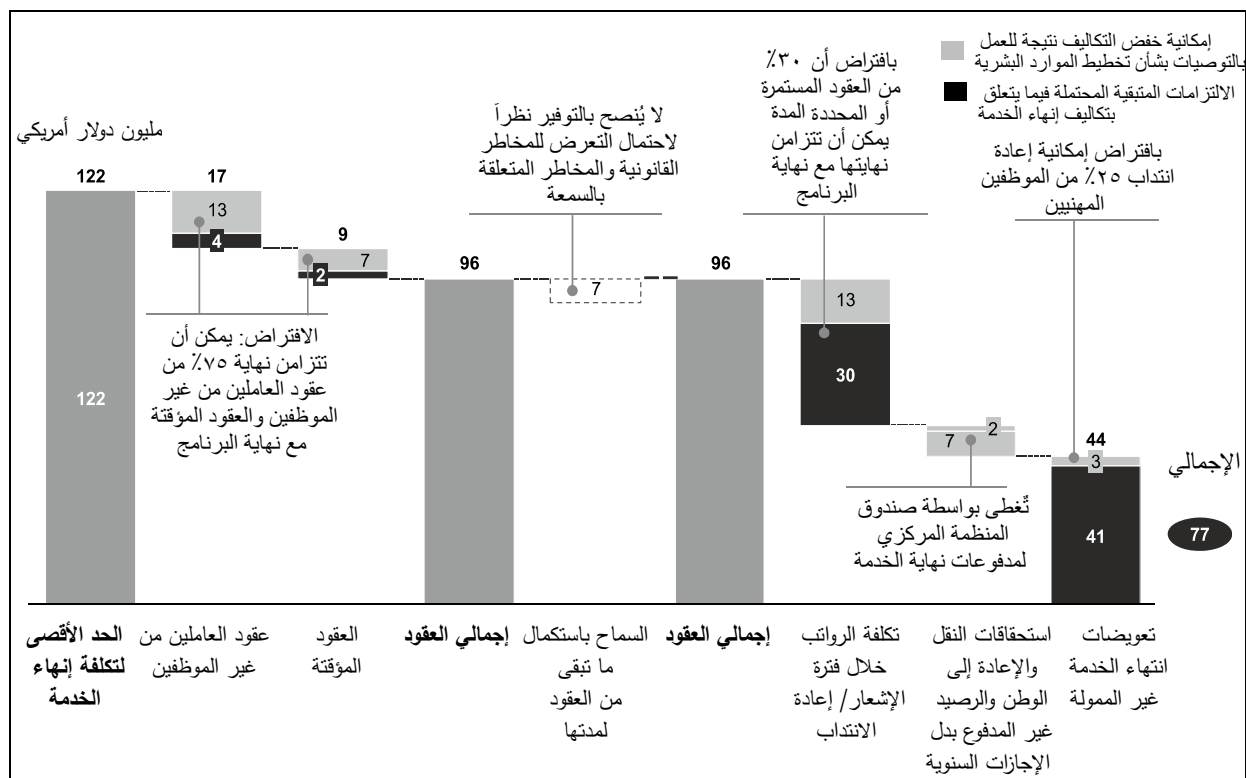
* البيانات الخاصة بعقود العاملين من غير الموظفين متاحة في حالة ٣٢٨ موظفاً فقط. وباقي المعلومات مستقاة من خطط الموارد البشرية الطويلة الأجل التي وضعتها المنظمة (٢٠١٣) والتقارير الذي قدمته الأمانة بشأن متطلبات برنامج مكافحة شلل الأطفال المتوقعة من حيث القدرة على تلبية الاحتياجات المفاجئة.

الشكل ٢ - تمويل تكاليف إنهاء الخدمة للقوى العاملة الحالية من الأموال المخصصة لبرنامج مكافحة شلل الأطفال: سيناريو الإغلاق المفاجئ

سيناريو الحد الأقصى للتعويضات حسب أنواع العقود الصادرة في عام ٢٠١٣	
الافتراضات	مليون دولار أمريكي
	١٢٢
• إغلاق البرنامج في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	اتفاقات الخدمات الخاصة (٩)
• عدم التخطيط أو الإدارة المسبقة لتقليص القوى العاملة الحالية	اتفاقات أداء العمل (٨)
• يظل الهيكل الأساسي لاتفاقات أداء العمل واتفاقات الخدمات الخاصة والموظفين المؤقتين، على ما هو عليه اليوم	عقود مؤقتة (٩)
• تُحدد مدفوعات التعويضات وفقاً لعينات العقود*	تعيينات محددة المدة (٥٩)
• زيادة مدة شغل الوظائف في التعيينات الحالية المحددة المدة والمستمرة حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	تعيينات مستمرة (٣٧)
– تحويل تعيينات الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تجاوزت مدة خدمتهم خمس سنوات خلال هذه الفترة، إلى تعيينات مستمرة شريطة أن يكونوا قد عيّنوا قبل شباط/ فبراير ٢٠١٣	
• يظل الموظفون في مواقع عملهم الحالية حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	
• زيادة التأمين الصحي للموظفين سنوياً بنسبة ٤٪	
• يظل جدول رواتب الأمم المتحدة كما هو وفقاً للمعلومات الواردة من لجنة الخدمة المدنية الدولية	

* في بعض الأقاليم قد يتوقع بعض العاملين الذين تكرر تعيينهم بعقود العاملين من غير الموظفين والذين استمروا في عملهم لمدة طويلة، أن يحصلوا على مبالغ أكبر عند إنهاء خدمتهم. إذا وافقت المنظمة على دفع ما يزيد على المتطلبات التعاقدية الخاصة باتفاقات الخدمات الخاصة، فستكون التكلفة أعلى.

الشكل ٣ - سيناريو نموذجي لإمكانية خفض تكاليف إنهاء الخدمة



= = =