

الموارد البشرية: أحدث المعلومات

تقرير من الأمانة

- ١- تتضمن هذه الوثيقة أحدث المعلومات عن الموارد البشرية الممولة من خلال المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال (انظر الملحق^١)، على النحو المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في تقريرها المقدم إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والستين^٢.
- ٢- وتتاح أحدث المعلومات عن البيانات المتعلقة بالقوى العاملة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٦ على موقع المنظمة الإلكتروني^٣.
- ٣- وقد أعدت الأمانة أيضاً وثيقة تتضمن أحدث المعلومات عن تنفيذ الاستراتيجية للموارد البشرية على مستوى المنظمة^٤، التي أحاط المجلس التنفيذي علماً بها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤^٥ وتلخص الوثيقة المتاحة على موقع المنظمة الإلكتروني^٦، جميع الأنشطة المضطلع بها في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ ضمن جدول يتبع ركائز الاستراتيجية الرئيسية الثلاث (اجتذاب المواهب واستبقاء المواهب - إدارة المسار الوظيفي وبيئة العمل التمكينية) والمبادئ الشاملة الأربعة (التوازن بين الجنسين والتنوع والتعاون والمساءلة). وعلاوة على ذلك، يمكن الاطلاع على أحدث المعلومات عن مقاييس أداء الموارد البشرية في إطار إصلاح المنظمة في لوحة متابعة إصلاح المنظمة^٧.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

- ٤- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

١ انظر أيضاً الوثيقة م ت ١٤٠/١٣.

٢ الوثيقة ج ٦٦/٦٠.

٣ انظر الوثيقة المعنونة "Human resources: workforce data (from 1 January to 31 July 2016)"، المتاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

٤ استراتيجية الموارد البشرية المنقحة، الوثيقة م ت ١٣٤/١٣ معلومات/٢.

٥ انظر الوثيقة م ت ١٣٤/٢٠١٤/٢، المحضر الموجز للجلسة الحادية عشرة، الفرع ٣، الصفحتان ٢٠٥ و٢٠٦ (بالإنكليزية).

٦ http://www.who.int/about/who_reform/managerial/en/

٧ http://spapps.who.int/WHOREform/SitePages/View_PerformanceMetrics.aspx (تم الاطلاع في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

الملحق

أحدث المعلومات عن موارد المنظمة البشرية الممولة من خلال المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

١- أُجريت دراسة مستقلة في عام ٢٠١٣ عقب المناقشات في المجلس التنفيذي لتكوين فهم واف لمكوّن الهيكل الأساسي للموارد البشرية في المنظمة الممول من خلال المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال والمسؤوليات المالية المرتبطة به. ١ وطلبت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس أن تتضمن التقارير القادمة عن الموارد البشرية أحدث المعلومات عن الحالة وأحاطت جمعية الصحة علماً بأول تقرير من ذلك القبيل على النحو الواجب. ٢

٢- ورداً على التقرير السنوي السادس للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، ٣ أُجريت دراسة مستقلة جديدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ لإتاحة ما يلي بالتحديد: نبذة محدّثة عن الموارد البشرية في المنظمة الممولة من خلال المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال تبرز التغييرات والاتجاهات الرئيسية منذ عام ٢٠١٣؛ توقعات محدّثة خاصة بالمسؤوليات المالية في سيناريوهات مختلفة؛ أولويات موصى بها للحد من المسؤوليات وتعزيز تخطيط الموارد البشرية الخاصة ببرنامج استئصال شلل الأطفال.

٣- ويرد بيان التطورات الأخيرة الطارئة في إطار تخطيط المرحلة الانتقالية للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال والنتائج الرئيسية المنبثقة عن الدراسة المستقلة الجديدة في الفقرات التالية.

التقدم المحرز في إدارة المرحلة الانتقالية

٤- نُفذت عدة مبادرات منذ عام ٢٠١٣ بهدف مواصلة تحديد خطة المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال والحد من المسؤوليات المحتملة:

- وجب على برنامج المنظمة لاستئصال شلل الأطفال زيادة عدد الموظفين للنجاح في تنفيذ جميع الأهداف الأربعة الواردة في الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله (٢٠١٣-٢٠١٨) في آن واحد إلا أنه زاد أيضاً استخدام العقود المؤقتة بشكل ملحوظ مما يضمن تعزيز مرونة هيكل الموارد البشرية وتخفيض المسؤوليات الإضافية إلى أدنى حد.
- أنشئ صندوق احتياطي لتغطية تكاليف إنهاء الخدمة وحُصص مبلغ قدره ٢٠ مليون دولار أمريكي (من المتوقع تخصيص ما مجموعه ٤٠ مليون دولار أمريكي في غضون ثلاث سنوات).

١ انظر الوثيقة مت ٢٠١٣/١٣٢/سجلات/٢، المحضر الموجز للجلسة الخامسة عشرة، الفرع ١ (بالإنكليزية) (http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB132-REC2/B132_REC2-en.pdf)، تم الاطلاع في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦) والوثيقة ج ٤٧/٦٧، الملحق.

٢ انظر الوثيقة ج ٦٠/٦٦ والوثيقة ج ص ٢٠١٤/٦٧/سجلات/٣، المحضر الموجز للجلسة الثانية للجنة "ب"، الفرع ٤ (بالإنكليزية) (http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA67-REC3/A67_REC3-en.pdf)، تم الاطلاع في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

٣ انظر الوثيقة EBPBAC24/2 (http://apps.who.int/gb/pbac/pdf_files/pbac24/PBAC24_2-ar.pdf)، تم الاطلاع في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

- تشمل أهداف الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ المحددة لجميع المكاتب الإقليمية تخفيضات للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩ بغية تيسير تخطيط الموارد البشرية والارتقاء بها.
- أنشئت لجنة توجيهية لتخطيط المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال على نطاق المنظمة لضمان الفهم المشترك على جميع مستويات الأمانة للمخاطر البرمجية والتنظيمية والمالية المرتبطة بانخفاض ميزانيات المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال واختتام المبادرة في نهاية المطاف؛ وتحديد عوامل تخفيف المخاطر؛ والنظر في احتمال إدماج وظائف نشاط استئصال شلل الأطفال وموارده في برامج أخرى (مثل برامج الطوارئ والتمنيع والنظم الصحية/ التغطية الصحية الشاملة).
- أتيحت مبادئ توجيهية بشأن المرحلة الانتقالية للبلدان ذات الأولوية الستة عشر التي تستأثر بأكثر من ٩٠٪ من الأصول الممولة من خلال المبادرة وقد حُددت لتسريع وتيرة وضع خطط المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال على المستوى الوطني. وتدعم الأمانة في المقر الرئيسي وعلى المستويات الإقليمية تلك البلدان وترصد التقدم المحرز فيها.^١
- استهلّت اللجنة المعنية باستراتيجية مكافحة شلل الأطفال والتابعة للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال وضع استراتيجية لمرحلة ما بعد الإسهاد على استئصال المرض من أجل تحديد الوظائف الأساسية المتصلة بمكافحة شلل الأطفال التي سيتعين استمرارها في مرحلة ما بعد الإسهاد على استئصال المرض بهدف الحفاظ على عالم خالٍ من شلل الأطفال.

رسم خرائط الموارد البشرية الممولة بواسطة الأموال المخصصة للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال (في آب/ أغسطس ٢٠١٦)

٥- عمل الفريق المعني بالدراسة المستقلة بالتعاون الوثيق مع الأمانة في الفترة من آب/ أغسطس إلى أيلول/ سبتمبر ٢٠١٦ على جمع البيانات المستمدة من نظام الإدارة العالمي وتحليلها وتحسينها بناءً على المساهمات المقدمة من مراكز الاتصال في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لأفريقيا وجنوب شرق آسيا وشرق المتوسط.

التشكيلة العامة للقوى العاملة الممولة من خلال برنامج استئصال شلل الأطفال في المنظمة

- ٦- هناك ١٣٢٥ منصباً لموظفي المنظمة ممولاً عن طريق المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال من بينها ١١١٢ منصباً مشغولاً في الوقت الحالي.^٢ وتشمل أبرز التطورات المتعلقة بالتشكيلة العامة ما يلي:
- تبلغ تكاليف المناصب المشغولة البالغ عددها ١١١٢ منصباً ٩٧,٣ مليون دولار أمريكي في السنة؛
- يوجد معظم الموظفين (٨٢٦ موظفاً أي ٧٤٪) في إقليم أفريقيا ثم في إقليم شرق المتوسط (١٤٪) وفي المقر الرئيسي (٧٪) وفي إقليم جنوب شرق آسيا (٤٪) (التذييل ١)؛

١ تتاح الوثيقة المعنونة "Polio legacy planning: guidelines for preparing a transition plan"، والمنقحة في ١ حزيران/ يونيو ٢٠١٥، على الموقع الإلكتروني التالي:
<http://polioeradication.org/wp-content/uploads/2016/07/TransitionGuidelinesForPolioLegacy.pdf> (تم الاطلاع في ١٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦).

٢ مصدر جميع البيانات المتعلقة بالموظفين: قاعدة بيانات نظام الإدارة العالمي، في منتصف شهر آب/ أغسطس ٢٠١٦. وتتغير البيانات باستمرار ويتواصل تنقيح البيانات الأساسية مع كل إدارة لتنظيم الموارد البشرية تابعة للمكتب الإقليمي (بالنسبة إلى المكاتب الإقليمية لأفريقيا وجنوب شرق آسيا وشرق المتوسط).

- تبلغ نسبة النساء ٢٤٪ من الموظفين وتمثل ٩٤ جنسية في إطار المناصب المشغولة باستثناء أربع جنسيات فقط بحوالي نصف مجموع الموظفين (أنغولا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا ونيجيريا)؛
- يعمل معظم موظفي المنظمة الممولين عن طريق المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال (٥٦٪) في مجال دعم العمليات،^١ بينما يضطلع باقي الموظفين بأنشطة التمتع والترصد (٢٣٪) والدعم التقني (١٩٪) وتنسيق الأنشطة (٢٪). ولا يبدو أن خلط الأدوار يرتبط بوضع شلل الأطفال في البلد؛
- تنقسم عقود الموظفين إلى عقود مؤقتة (٢٠٪) وعقود أطول أجلاً (التعيينات المحددة المدة والمستمرة، ٨٠٪).

- ٧- ويحصل العديد من العاملين في مجال استئصال شلل الأطفال على عقود العاملين من غير الموظفين،^٢ وخصوصاً في الإقليم الأفريقي وإقليم جنوب شرق آسيا وإقليم شرق المتوسط^٣:
- تضاعف عدد عقود العاملين من غير الموظفين في إقليم شرق المتوسط منذ عام ٢٠١٣، وارتفع من ١١٧٢ عقداً^٤ إلى ٢٣٥٢ عقداً نتيجة لأدوار الترصد والتمتع في باكستان أساساً؛
 - شهد الإقليم الأفريقي ارتفاعاً في عدد عقود العاملين من غير الموظفين من ٢٤٤٩ عقداً^٥ في عام ٢٠١٣ إلى ٢٧٥٢ عقداً نتيجة للنمو المسجل في نيجيريا أساساً.
- ٨- وعلى الرغم من ذلك، ركز التحليل الحالي على القوى العاملة الحاصلة على عقود الموظفين إذ تمثل أهم عامل محرك لتخطيط المسؤوليات والموارد البشرية.

تطور الموظفين الممولين من خلال برنامج استئصال شلل الأطفال منذ عام ٢٠١٣

- ٩- ارتفع عدد موظفي المنظمة الممولين عن طريق المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال بنسبة ١٠٪ (حوالي ١٠٠ وظيفة) منذ إجراء أحدث دراسة في عام ٢٠١٣. وأسباب الارتفاع المسجل على الصعيد العالمي بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٦ هي التالية:
- تواصل دعم الهدف ١ للخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشروط الأخير من استئصاله (٢٠١٣-٢٠١٨): المتمثل في الكشف عن فيروس شلل الأطفال وقطع سريانه على

١ الساقية والموظفون الإداريون (في مجالات الشؤون المالية والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات مثلاً).

٢ تشمل عقود العاملين من غير الموظفين: اتفاقات أداء العمل واتفاقات الخدمات الخاصة واتفاقات المتعاقدين الأفراد المحليين.

٣ تُجمع البيانات بشأن عقود العاملين من غير الموظفين من مراكز الاتصال في الأفرقة المعنية بالموارد البشرية التابعة للمكاتب الإقليمية. ولا تعرض البيانات الخاصة بإقليم جنوب شرق آسيا لأنها مازالت تُجمع.

٤ استُبعدت البيانات الخاصة بجنوب السودان من البيانات المتعلقة بإقليم شرق المتوسط في عام ٢٠١٣ أيضاً للسماح بالمقارنة. ولذلك السبب، يختلف مجموع الأرقام الخاصة بالإقليم عن مجموع الأرقام الواردة في تقرير عام ٢٠١٣.

٥ لا تُدرج بيانات العاملين من غير الموظفين الخاصة بجنوب السودان في البيانات المتعلقة بالإقليم الأفريقي لعام ٢٠١٣ بهدف السماح بالمقارنة ولا في البيانات الخاصة لعام ٢٠١٦ لأنها ليست متاحة.

سبيل المثال من خلال تدعيم المكاتب القطرية في البلدان التي يتوطنها شلل الأطفال (باكستان وأفغانستان ونيجيريا)؛ وإنشاء المركز الإقليمي للطوارئ الصحية واستئصال شلل الأطفال في عمان من أجل بلدان شرق المتوسط ولاسيما بهدف التصدي لفاشية شلل الأطفال في بلدان متعددة في الشرق الأوسط في عام ٢٠١٤؛

• الزيادة المتزامنة في التركيز على الأهداف ٢ و ٣ و ٤ للخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله المتمثلة في سحب مكون النمط ٢ من اللقاح الفموي المضاد لشلل الأطفال على الصعيد العالمي وتعزيز نظم التمنيع واحتواء فيروس شلل الأطفال والإشهاد على استئصاله وتخطيط المرحلة الانتقالية على سبيل المثال من خلال تدعيم الوظائف وإضافتها في المقر الرئيسي لتنسيق سحب اللقاحات المحتوية على مكون النمط ٢ على الصعيد العالمي وبدء استخدام لقاح فيروس شلل الأطفال المعطل، وزيادة عدد الموظفين لتعزيز قدرات الاحتواء، والنهوض بالدعم الإداري لهياكل تصريف شؤون المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال.

١٠- وشغل موظفون معينون بعقود مؤقتة ٤٥٪ من المناصب الجديدة المنشأة والمشغولة منذ عام ٢٠١٣ مما زاد مستوى المرونة العام في عقود الموظفين. وتبلغ حصة العقود المؤقتة في الوقت الحالي ٢٠٪ من مجموع العقود (بعد أن كانت تساوي ١١٪ في عام ٢٠١٣).

الاعتماد على الأموال المخصصة للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في الأقاليم والبلدان

١١- يختلف مستوى الاعتماد على الأموال المخصصة للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال حسب الإقليم. فالإقليم الأفريقي له أكبر نصيب من الموظفين الممولين من تلك الأموال كنسبة مئوية من مجموع الموظفين فيه (٣١٪) ويليه إقليم شرق المتوسط (١٥٪) وإقليم جنوب شرق آسيا (٦٪).

١٢- وقد انخفض مستوى اعتماد الإقليم الأفريقي (من نسبة ٣٧٪ في عام ٢٠١٣)، على الرغم من أن الأعداد الفعلية للموظفين في الإقليم الممولين عن طريق المبادرة العالمية لم تنخفض انخفاضاً كبيراً (ينجم انخفاض مستوى الاعتماد عن زيادة في عدد الموظفين الإجمالي في الإقليم). أما في إقليم شرق المتوسط فقد ارتفع مستوى الاعتماد (من نسبة ١١٪ في عام ٢٠١٣) بينما بقي ثابتاً في إقليم جنوب شرق آسيا.

١٣- وتضم البلدان الأكثر اعتماداً على التمويل من المبادرة العالمية أنغولا وتشاد وجمهورية الكونغو الديمقراطية والنيجر ونيجيريا ويمول أكثر من ٥٠٪ من الموظفين في هذه البلدان من الأموال المخصصة لبرنامج استئصال شلل الأطفال. وإضافة إلى ذلك، هناك بلدان خلت من شلل الأطفال لأكثر من ١٠ أعوام ولا يزال لديها نسبة تتراوح بين ٢٠٪ و ٥٠٪ من جميع مناصب الموظفين في المكتب القطري المدعوم عبر التمويل من المبادرة العالمية (مثل جنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا).

١٤- ويوجد ٤٣٪ من موظفي المكاتب القطرية الممولين عن طريق المبادرة العالمية في الوقت الحالي في بلدان خلت من فيروس شلل الأطفال البري في السنوات الأربع الماضية^١. وهذه النسبة أعلى بكثير من النسبة المسجلة في عام ٢٠١٣ نتيجة لزيادة عدد البلدان الخالية من شلل الأطفال منذ ذلك الحين أساساً.

١ عُزل فيروس شلل الأطفال البري للمرة الأخيرة قبل عام ٢٠١٢ أو خلاله.

المسؤوليات المالية المرتبطة بموظفي المنظمة الممولين بواسطة الأموال المخصصة للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

١٥- استندت تحاليل تكاليف تعويضات نهاية الخدمة وفقاً للدراسة المحدثة إلى سيناريوهات استُخدمت في الدراسة السابقة التي أُجريت عام ٢٠١٣ وسيناريو جديد "أكثر احتمالاً" يعتمد على معلومات جديدة.

التنبؤات بالحد الأقصى المحدث لتكاليف التعويضات

١٦- بناءً على السيناريو الأكثر تشاؤماً المعد في عام ٢٠١٣، يبلغ الحد الأقصى المحدث لتكاليف التعويضات المرتبطة بمناصب الموظفين الحالية^١ لدى اختتام البرنامج في عام ٢٠١٩ ما يساوي ١٠٩ ملايين دولار أمريكي حسب التقديرات. ولا تمثل هذه التقديرات تغييراً كبيراً مقارنة بالتقديرات لعام ٢٠١٣ (١٠٥ ملايين دولار أمريكي) على الرغم من زيادة عدد الموظفين بنسبة ١٠٪ مما يعزى أساساً إلى ما يلي:

- زيادة مرونة العقود مما يحد من المسؤولية المحتملة في السيناريو الأكثر تشاؤماً بما قدره ٤ ملايين دولار أمريكي مقارنة بسيناريو يظل فيه نصيب العقود المؤقتة في المستوى ذاته المسجل في عام ٢٠١٣؛
- تدعيم الدولار الأمريكي مقابل العملات المحلية بزيادة التعويضات في السيناريو الأكثر تشاؤماً بما مقداره ٩ ملايين دولار أمريكي بسعر صرف ثابت^٢.

التنبؤات الجديدة بالتعويضات

١٧- تضمنت هذه الدراسة تنبؤات بالتعويضات أكثر تفصيلاً تسمح باتخاذ تدابير للتخفيف يمكن التحكم فيها وتخفيض الموارد بشكل تدريجي في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩ (وهي معلومات لم تكن متاحة في عام ٢٠١٣). وتقدر التنبؤات الجديدة مدفوعات التعويضات بما مقداره ٥٥ مليون دولار أمريكي على مدى ثلاث سنوات (التعديل ٢).^٣ وتشمل العناصر الرئيسية لهذا السيناريو ما يلي:

- افتراض اختتام البرنامج في منتهى عام ٢٠١٩ وانخفاض الموارد تمثيلاً مع الوثيقة عن متطلبات المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال من الموارد المالية^٤ للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩؛ مما يتطلب من

١ مناصب الموظفين وفقاً للتحليل الحالي للبيانات الأساسية على أساس البيانات المحصلة في منتصف شهر آب/أغسطس ٢٠١٦. ويحتمل أن تنشأ عن عقود العاملين من غير الموظفين مصروفات في نهاية مدة المبادرة (يُقدر أن تتراوح قيمتها بين ٧ و ١٠ ملايين دولار أمريكي حسب البيانات الخاصة بإقليم جنوب شرق آسيا) غير أنه يمكن تدبرها تماماً من خلال تزامن العقود ومدة نشاط الاستئصال.

٢ يشمل ذلك أثر جداول المرتبات وتساويات مقر العمل المحدثة. وهناك عوامل رئيسية أخرى مؤثرة في تغيير تكاليف التعويضات هي عوامل "بنوية" مثل التغييرات في القواعد المتعلقة بالموارد البشرية والبيانات المحسنة المتاحة في النظم.

٣ استناداً إلى لائحة الموظفين الحالية؛ ترتفع قيمة تكاليف التعويضات بما يتراوح بين ٣ و ٤ ملايين دولار أمريكي في حال الموافقة على تغيير في السياسة يؤجل سن التقاعد إلى ٦٥ سنة.

٤ Global Polio Eradication Initiative Financial Resources Requirement for 2016-2019, Annex E (http://polioeradication.org/wp-content/uploads/2016/07/FRR2013-2019_April2016_EN_A4.pdf, accessed 19 October 2016).

المكاتب الإقليمية تكييف ميزانياتها لعام ٢٠١٧، وبدء التخفيض وإدراج التخفيض المقترح في الميزانيات المقدمة في إطار الميزانية البرمجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩؛^١

- التزام الجزئي لمواعيد انتهاء العقود مع موعد اختتام البرنامج واحتمال إعادة انتداب بعض الموظفين المهنيين الدوليين بعقود طويلة المدة؛^٢
- توزيع تكاليف التعويضات على سنوات التدخل حتى موعد اختتام البرنامج (٦ ملايين دولار أمريكي في عام ٢٠١٧ و ٧ ملايين دولار أمريكي في عام ٢٠١٨ و ٤٢ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٩)؛
- يؤثر انخفاض الميزانية في تكاليف البرنامج الجارية الخاصة بالموظفين ويمثل وفورات تراكمية في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩ تزيد على ٦٠ مليون دولار أمريكي؛
- يرتبط أكبر نصيب من المسؤوليات بالإقليم الأفريقي (٧٣٪ من المجموع)؛
- يساهم الموظفون المعينون بعقود مستمرة ومحددة المدة في ٩٣٪ من مجموع تكاليف التعويضات.

أولويات المنظمة للحد من المسؤوليات وتعزيز تخطيط الموارد البشرية الخاصة ببرنامج استئصال شلل الأطفال

١٨- حددت الخطوات المقبلة التالية لأغراض التنفيذ العاجل (في فترة الشهرين أو الأشهر الثلاثة القادمة) بناءً على التحليل المستقل الحالي وعلى حصائل اجتماعات اللجنة التوجيهية التابعة للمنظمة والمعنية بتخطيط المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال.

إدارة الموارد البشرية

١٩- أنشئ فريق عامل مخصص معني بتخطيط الموارد البشرية يضم ممثلين من المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية المعنية لتخطيط الموارد البشرية الخاصة ببرنامج استئصال شلل الأطفال وإدارتها الاستباقية بهدف الحد من تكاليف التعويضات.

٢٠- وإضافة إلى التعاون بين الفريق العامل وإدارة استئصال شلل الأطفال في الأمانة، ستُخذ التدابير الجديدة التالية للإشراف الوثيق على القرارات بشأن الموظفين الممولين من خلال المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال واستعراضها:

- اعتماد لوحة متابعة شهرية يستعرضها مدير إدارة استئصال شلل الأطفال ومدير إدارة تنظيم الموارد البشرية وتبرز حالات انتهاء مدة العقود والتقاعد المقبلة على نطاق برنامج المنظمة، والمناصب

١ على فرض أن عدد الموظفين ينخفض بنسبة مماثلة لنسبة انخفاض الميزانية الخاصة بفئة المساعدة التقنية على النحو المبين في الملحق هاء الوارد في الوثيقة عن المتطلبات من الموارد المالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩؛ وبالنسبة إلى مستوى انخفاض الميزانية المجمع في أيار/ مايو ٢٠١٦، تفترض التقديرات تأخيراً لمدة سنة واحدة من الانخفاض في البلدان الخمسة الموجودة في منطقة حوض بحيرة تشاد دون الإقليمية.

٢ إن الافتراضات الرئيسية المستخدمة هي التالية: إمكانية تزامن مواعيد نهاية ٧٥٪ من العقود المؤقتة مع موعد نهاية البرنامج، وإمكانية تزامن مواعيد نهاية العقود الطويلة المدة في ٥٠٪ من الحالات اعتباراً من عام ٢٠١٨ (عدم إمكانية تزامن المواعيد في عام ٢٠١٧ لأن مهلة الإنجاز اللازمة هي قبل فترة تتراوح بين ٩ أشهر و ١٢ شهراً)؛ وإمكانية إعادة انتداب ٢٥٪ من الموظفين المهنيين الدوليين؛ وعدم إفشاء حالات التقاعد إلى تكاليف تعويضات نهاية الخدمة (قد يتغير الافتراض في حال تأجيل سن التقاعد إلى ٦٥ سنة).

الجديدة من أجل السماح بتحسين التخطيط وإعادة تعديل مستويات الموارد (على سبيل المثال لتوجيه إشعار مسبق عند الضرورة وضمان الاستعاضة عن المتقاعدين بموظفين معينين بعقود أكثر مرونة عند الاقتضاء فقط وضمان مراعاة انخفاض الميزانية)؛

- الإدارة الاستباقية للمناصب الشاغرة من خلال استعراض الشواغر الراهنة لإلغاء المناصب غير الضرورية والقيود المفروضة على حالات الزيادة الإضافية في حجم الموظفين؛
- اعتماد أدوات لتعزيز مراقبة عقود العاملين من غير الموظفين وتتبعها نظراً إلى أهميتها لتخطيط المرحلة الانتقالية الخاصة بشلل الأطفال - يعتمد الحصول على البيانات المتصلة بالعاملين من غير الموظفين في الوقت الحالي على جمع البيانات اليدوي من نظام المشتريات على المستوى القطري أو الإقليمي؛
- المشاركة مع شبكة المجالات البرمجية في الأمانة لتحديد الوظائف الحاسمة الممولة من خلال برنامج استئصال شلل الأطفال التي يمكن إدماجها في برامج أخرى، وتقدير الفرص وتعزيزها إلى أقصى حد لإعادة الانتداب الداخلي للموظفين المهنيين الدوليين المتأثرين بالمرحلة الانتقالية الخاصة بشلل الأطفال، وتيسير استبقاء الموظفين المؤهلين.

٢١- ويُنظر أيضاً في تدابير جديدة إضافية سيواصل تقييمها خلال الأشهر القليلة القادمة. وهذه التدابير هي التالية:

- اعتماد عملية استعراض وموافقة من قِبَل مدير إدارة استئصال شلل الأطفال (بتقديم أحدث المعلومات المنتظمة إلى الفريق العامل المخصص المعني بالموارد البشرية) بخصوص جميع العقود الطويلة المدة الجديدة^١ المأخوذة في الاعتبار على المستوى العالمي باستخدام الأموال المخصصة للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال وبخصوص جميع المناصب الجديدة المقترحة والتمولة من تلك الأموال (بما فيها أي مناصب يشغلها موظفون معينون بعقود مؤقتة) التي تُنشأ في المقر الرئيسي وفي الإقليم الأوروبي وإقليم غرب المحيط الهادئ؛
- استعراض الوظائف/ الأفرقة الموجودة حالياً في مواقع مرتفعة التكاليف واحتمال النظر في مواقع مختلفة ذات تسوية مقر العمل الأدنى لتقليل تكاليف التشغيل وتكاليف التعويضات في نهاية المطاف إلى أدنى حد.

إدارة الميزانية

٢٢- تعمل إدارة المنظمة لاستئصال شلل الأطفال عن كثب مع المكاتب الإقليمية وإدارة التخطيط وتنسيق الموارد ورصد الأداء لضمان بيان تخفيض أهداف ميزانية شلل الأطفال للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩ بدقة في الميزانيات المقدمة على مستوى الأقاليم والمقر الرئيسي في إطار الميزانية البرمجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

١ التعيينات المحددة المدة والمستمرة.

٢٣- ونظراً إلى وجود ٤٣٪ من الموظفين الممولين عن طريق المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في بلدان خلت من شلل الأطفال لعدة سنوات، سيعمل المقر الرئيسي مع المكاتب الإقليمية لاستعراض ميزانيات البلدان ذات المخاطر المتدنية الخالية من شلل الأطفال واستكشاف الفرص لتسريع وتيرة تخطيط الموارد البشرية. وسيساعد ربط عمليات تخصيص الموارد بوضع شلل الأطفال والمخاطر المرتبطة به في البلدان على خفض تكاليف التعويضات.

٢٤- واذ تعتمد عدة مكاتب قطرية وبرامج صحية أخرى اعتماداً شديداً على الموظفين الممولين عن طريق المبادرة العالمية والموارد المخصصة لها، دعت اللجنة التوجيهية لتخطيط المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال إلى إجراء "تحليل للعواقب" في إطار المكاتب القطرية والمبادرات الصحية الحاسمة بهدف فهم أثر فقدان الموظفين الممولين عن طريق المبادرة العالمية والموارد المرتبطة بها بعد اختتامها والمساعدة بوضوح على تحديد المتطلبات من القدرات الأساسية وتنميتها.

التذييل ١

توزيع الموظفين بين الأقاليم وتطورهم منذ عام ٢٠١٣

عدد موظفي المنظمة في مناصب مشغولة يناهز مجموعها ١١١٠ منصب

موظفو المنظمة الممولون من برنامج مكافحة شلل الأطفال
(الموظفون - المناصب المشغولة^(١) فقط)

ملاحظات

المكتب/ الإقليم	عدد الموظفين		التغير ٢٠١٦-٢٠١٣ Δ
	٢٠١٦	٢٠١٣	
المقر الرئيسي	٧٧	٥٠	+٥٤%
الأفريقي	٨٢٦	٨٣٧	-١%
جنوب شرق آسيا	٣٩	٤١	-٥%
شرق المتوسط	١٥٥	٧٦	+١٠٤%
أوروبا وغرب المحيط الهادئ	١٥	١٠	+٥٠%
المجموع	١١١٢	١٠١٤	+١٠%

(١) بما في ذلك المناصب الجديدة

يعمل موظفو برنامج مكافحة شلل الأطفال في أقاليم متعددة. ويوجد معظم الموظفين في الإقليم الأفريقي وإقليم جنوب شرق آسيا وإقليم شرق المتوسط ويستأثر الإقليم الأفريقي من ضمن هذه الأقاليم بأكبر نسبة من الموظفين. ومع ذلك، مازال هناك موظفون ممولون من المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في الإقليم الأوروبي وإقليم غرب المحيط الهادئ وقد ارتفع عددهم منذ عام ٢٠١٣. وفي السنوات الثلاث الماضية، نجم ارتفاع عدد الموظفين أساساً عن النمو المسجل فيما يلي:

- المقر الرئيسي: زيادة الدعم الإداري، وزيادة دعم إدارة التمنيع واللقاحات والمستحضرات البيولوجية من أجل تبديل اللقاح المضاد لشلل الأطفال، وزيادة عدد الموظفين عبر الوظائف، ولاسيما لتعزيز قدرات الاحتواء (مثل وحدة البيانات والبحث)
- الأردن: رفع عدد موظفي المكتب الإقليمي في عمان (على الرغم من عدم وجود أي تغيير كبير في عدد موظفي المكتب الإقليمي)
- زيادة عدد موظفي المكاتب القطرية في البلدان التي يتوطنها المرض وتتمر بمرحلة انتقالية (باكستان وأفغانستان ونيجيريا).

المصدر: نظام الإدارة العالمي في المنظمة في آب/ أغسطس ٢٠١٦، وخريطة الموارد البشرية للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في آب/ أغسطس ٢٠١٣

التذييل ٢

سيناريوهات الحد الأقصى والسيناريوهات "المقررة" لتقديرات تكاليف التعويضات

التطور من سيناريو الحد الأقصى لتقديرات تكاليف تعويضات نهاية الخدمة إلى سيناريو التخطيط الاستباقي والتخفيض التدريجي

بملايين الدولارات الأمريكية، تقديرات عام ٢٠١٦ لتكاليف إنهاء الخدمة بحلول نهاية عام ٢٠١٩

