

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 6-10/6/2011

مسائل التسيير والإدارة

البند 13 من جدول الأعمال

تقرير عن استخدام الخبراء الاستشاريين في برنامج الأغذية العالمي

للعلم*

* وفقاً لقرارات المجلس التنفيذي بشأن التسيير والإدارة التي اعتمدت في الدورة السنوية والدورة العادية الثالثة لعام 2000، فإن الموضوعات المقدمة للمجلس للعلم والإحاطة ينبغي عدم مناقشتها إلا إذا طلب أحد أعضاء المجلس ذلك تحديداً قبل بداية الدورة ووافق رئيس المجلس على الطلب على أساس أن المناقشة تتفق مع الاستخدام السليم لوقت المجلس.

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الاطلاع على وثائق المجلس التنفيذي
في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الإنترنت على العنوان التالي: (<http://www.wfp.org/eb>)



Distribution: GENERAL
WFP/EB.A/2011/13-D

28 April 2011
ORIGINAL: ENGLISH

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للعلم

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين قد تكون لديهم أسئلة فنية تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

مديرة شعبة الموارد البشرية: السيدة D. Serrano رقم الهاتف: 066513-2400

مديرة شعبة الموارد البشرية بالإنابة: السيدة R. Grove رقم الهاتف: 066513-2405

يمكنكم الاتصال بالسيدة I. Carpitella، المساعدة الإدارية لوحدة خدمات المؤتمرات، إن كانت لديكم أسئلة تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي وذلك على الهاتف رقم: (066513-2645).

ملخص

يقدم هذا التقرير عرضاً عاماً عن استخدام الخبراء الاستشاريين في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج)، كما أوصت به وحدة التفنيس المشتركة في تقريرها بعنوان "استعراض التنظيم والإدارة في برنامج الأغذية العالمي" (JIU/REP/2009/7). ويتيح استخدام الخبراء الاستشاريين للبرنامج إدارة قوة العمل فيه على نحو يتناسب مع التمويل المتلقى بالفعل. ويوفر الخبراء الاستشاريون خبرة إضافية لحالات الطوارئ، ويعملون على سد ثغرات في التوظيف، ويوفرون الدراية الفنية التي قد لا تتوفر دائماً بين الموظفين الدائمين. وعلى عكس المتعاقدين الخارجيين، يشكل الخبراء الاستشاريون جزءاً من قوة العمل المؤقتة. ويوضح التقرير المعايير وشروط الخدمة والإجراءات التي تحكم تعيين وإدارة الخبراء الاستشاريين، على النحو الذي ينظمه القسم 317 من الدليل الإداري لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والتوجيه الخاص بالموارد البشرية للبرنامج الصادر بشأن إدارة الخبرة الاستشارية (HR/2000/001). كما يعرض التقدير الإحصاءات والاتجاهات الخاصة باستخدام الخبراء الاستشاريين في البرنامج، وما يرتبط بذلك من نفقات. وتعد الاستعانة بالخبراء الاستشاريين أحد خيارات التوظيف المجدية والفعالة من حيث التكلفة، خاصة في أوقات النمو السريع، مما يسمح للبرنامج بأن يكون حصيفاً فيما يتعلق بالتزامات التوظيف التي قد لا يمكن تحملها مع مستويات الدخل المتقلبة.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالوثيقة "تقرير عن استخدام الخبراء الاستشاريين في برنامج الأغذية العالمي" (WFP/EB.A/2011/13-D)

* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

الخلفية

- 1- يستجيب التقرير عن استخدام الخبراء الاستشاريين في البرنامج، والتكاليف وقضايا الحوكمة والبيانات والاتجاهات المرتبطة به، لتقرير وحدة التفتيش المشتركة بعنوان "استعراض التنظيم والإدارة في برنامج الأغذية العالمي" (JIU/REP/2009/7).
- 2- والبرنامج منظمة ممولة طوعياً، ويجب أن تكون قادرة على الاستجابة بسرعة للأزمات الإنسانية. واستخدام الخبراء الاستشاريين يوفر الخدمات والدراية الفنية المطلوبة في المدى القصير دون أن تترتب على ذلك التزامات توظيف طويلة الأجل.
- 3- ويعين الخبراء الاستشاريون لاستكمال عمليات الطوارئ الخاصة بالبرنامج، إما بأداء مهام جديدة أو للتعويض عن موظفين نقلوا مؤقتاً إلى عمليات أخرى. ويتم استبقاؤهم أيضاً لتوفير الخبرة التقنية التي لا تتوفر داخلياً ولتغطية مهام الموظفين في حالات الإجازة المرضية الممتدة، أو إجازة الأمومة، أو الإجازة بدون أجر.
- 4- ويشكل الخبراء الاستشاريون أحد خيارات التوظيف الفعالة غير الدائمة التي تمكن البرنامج من شغل الوظائف واستكمال المشاريع على المدى القصير بأفراد مؤهلين.

حوكمة توظيف الخبراء الاستشاريين

السياسات

- 5- يُنظم تعيين وإدارة الخبراء الاستشاريين وفقاً للقسم 317 من الدليل الإداري لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والتوجيه الخاص بالموارد البشرية للبرنامج بشأن إدارة الخبرة الاستشارية (HR/2000/001). ويتم تحديث مكافآت الخبراء الاستشاريين بصورة منتظمة وإبلاغها على شكل توجيهات صادرة عن شعبة الموارد البشرية. وتعرض التعميم رقم EDD2011/001 للمدير التنفيذي لتفويض السلطة بالنسبة لترشيح وتعيين الخبراء الاستشاريين.

التعريف

- 6- الخبير الاستشاري⁽¹⁾ موظف يعينه البرنامج لفترة أو فترات تقل عن سنة واحدة. وقد يعين الخبير الاستشاري لتقديم خدمات الخبرة الاستشارية أو للقيام بوظيفة عندما لا يتوافر الموظفون الدائمون بصورة فورية. ويعين الخبير الاستشاري بواسطة البرنامج مباشرة، وعلى عكس المتعاقدين الخارجيين، فإنه ليس موظفاً لطرف ثالث.

مدة التعيين

- 7- تقتصر مدة عقد الخبير الاستشاري على 11 شهراً، يمكن بعدها إعادة تعيينه بعد انقطاع عن العمل لمدة شهر واحد. ويمكن للخبير الاستشاري أن يعمل في البرنامج لفترة إجمالية تراكمية مدتها 44 شهراً خلال فترة 48 شهراً. ويجب أن تعقبها فترة انقطاع لا تقل عن ثلاثة أشهر.

(1) يُعتبر جميع الأفراد الذين يعملون مع البرنامج مستخدمين؛ وتجري أغراض هذا التقرير، الإشارة إلى فئتين – الخبراء الاستشاريون والموظفون. والموظفون هم المستخدمون المعينون دولياً في الفئة الفنية وما فوقها مقابل راتب على أساس جدول رواتب يطبق على نطاق العالم وتحدده الجمعية العامة للأمم المتحدة.

مكافآت الخبراء الاستشاريين

- 8- تُدفع مكافآت الخبراء الاستشاريين على أساس يومي أو على أساس شهري. وعادة فإن الخبراء الاستشاريين الذين يعملون لأكثر من شهرين تُدفع مكافآتهم على أساس شهري ويشار إليهم على أنهم "خبراء استشاريون عاديون". أما أولئك الذين يعينون لفترة تقل عن شهرين فيعتبرون من "الخبراء الاستشاريين اليوميين" وتُدفع مكافآتهم على أساس يومي. وأولئك الذين يعملون على أساس دولي لفترة من الوقت تُدفع مكافآتهم على أساس أيام العمل الفعلية ويُشار إليهم على أنهم "خبراء استشاريون عن استخدامهم بالفعل".
- 9- ويُحدد مستوى مكافآت الخبراء الاستشاريين على أساس صعوبة العمل الميّن في الاختصاصات. وتعد الخبرة الفنية والشهادات التعليمية من بين المؤهلات التي توضع في الاعتبار عند تحديد ملاءمة الخبراء الاستشاريين للعمل المطلوب.
- 10- والأساس المستخدم في حساب المكافأة هو جدول الرواتب للفئة الفنية وما فوقها والذي تحدده لجنة الخدمة المدنية الدولية. ويراعى الحساب الراتب الأساسي الصافي المقابل لغير المعيلين.

الجدول 1: مستويات الخبراء الاستشاريين

| مستوى الخبير الاستشاري | طبيعة العمل | سنوات الخبرة | المكافأة بالدولار الأمريكي (اعتباراً من عام 2009) |
|------------------------|--|--------------|---|
| مبتدئ | تحليل المشاكل وتفسيرها وتحديدّها، واستخلاص الاستنتاجات وتقديم التوصيات | أقل من 3 | 3 630 - 2 760 |
| المستوى الأول | مدخلات فنية مثل اتخاذ إجراء صحيحي أو تطويحي | 3-5 | 6 000 - 3 900 |
| المستوى الثاني | وضع نهج أو تقنيات أو سياسات جديدة ووضع خطوط توجيهية | 6-10 | 9 000 - 5 700 |
| المستوى الثالث | وضع مفاهيم أو نظريات أو مبادئ جديدة، ووضع خطوط توجيهية ذات أهمية كبيرة | 12 | 12 000 - 8 700 |
| المستوى الرابع | تقديم مساهمات من مستوى الخبرة العالمية في مجال المهنة | أكثر من 12 | 13 200 - 11 550 |

المزايا والبدلات

- 11- يُتاح للخبراء الاستشاريين عدد من المزايا والبدلات الإلزامية والطوعية. فيقدم البرنامج التأمين الطبي الإلزامي والتعويض في حالة المرض أو الإصابة أو حوادث الوفاة؛ وتشمل الخطة أحكاماً للأجازة المرضية بوثيقة طبية معتمدة. وبالنسبة للتعيينات لمدة ستة أشهر أو أكثر، يجوز للخبراء الاستشاريين الاشتراك في خطة التأمين الجماعي على الحياة وفي حالات الحوادث والعجز. وليس من حق الخبراء الاستشاريين المشاركة في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.
- 12- ويحصل الخبراء الاستشاريون عند التعيين ونهاية الخدمة على نفقات سفر من وإلى مكان تعيينهم. وعند القيام بمهمة، يحصل الخبراء الاستشاريين على بدل الإعاشة اليومي المخصص لمركز العمل؛ ويجوز لشعبة الموارد البشرية أن تتفاوض أيضاً بشأن بدل إعاشة شهري للمهمة التي تتجاوز شهرين في مراكز العمل في المقر الرئيسي بمبلغ لا يقل عن 2500 دولار أمريكي. ولا يدفع أي بدل معيشة أو بدل إعاشة يومي للخبراء الاستشاريين الذين يعينون من مركز العمل.

تقييم الأداء

- 13- يتم تقييم أداء الخبير الاستشاري عند انتهاء مهمته ويسجل في تقرير تقييم الجودة الذي يبين مدى تحقيق الخبير الاستشاري للنتائج المحددة في اختصاصاته.
- 14- ويختلف النهج المتبع في تقييم الخبراء الاستشاريين عنه بالنسبة للموظفين، الذين يشاركون في نظام تقييم الأداء المهني وتعزيز الكفاءات، والذي يسمح بالتعليق على الأداء في منتصف العام ويتضمن مناقشات عن التطور الوظيفي وفرص التدريب.

المساءلات والمسؤوليات

- 15- يحدد التعميم رقم EDD/2011/001 الصادر عن المدير التنفيذي عمليات تفويض السلطة المتعلقة بتعيين وإدارة الخبراء الاستشاريين.
- 16- والمدير الذي يقوم بالتعيين مسؤول عن تحديد اختصاصات المهمة واقتراح عدد الخبراء الاستشاريين، كما أنه مسؤول عن الإشراف على عمل الخبير الاستشاري واستيفاء تقرير تقييم الجودة عند انتهاء المهمة.
- 17- وقبل البدء في تعيين أحد الخبراء الاستشاريين أو الموافقة على تعيينه، تقوم شعبة الموارد البشرية باستعراض المهمة المقترحة وتتأكد مما إذا كان لدى البرنامج موظفون ملائمون. وبعد التأكد من عدم وجود موانع للتعيين، تصبح شعبة الموارد البشرية مسؤولة عن تحديد المكافأة على أساس الاختصاصات وتأكيد مؤهلات المرشح. وتقوم شعبة الموارد البشرية بإعداد عرض الاستخدام وعقد الخبرة الاستشارية الناتج عن ذلك، وتعد مسؤولة أيضاً عن رصد استخدام الخبير الاستشاري والتأكد من مراعاة فترات الانقطاع أثناء الخدمة؛ وتقدم شعبة الموارد البشرية أيضاً تقارير إلى المجلس في دورته السنوية عن عدد الخبراء الاستشاريين في قوة العمل.
- 18- وبموجب قواعد الدليل المالي الموحد، لا يجوز للخبير الاستشاري تمثيل البرنامج أو تحميله بأي التزامات تتعلق بمسائل مالية أو إدارية؛ ولا يجوز على وجه التحديد تفويض الخبراء الاستشاريين سلطة التصديق أو الموافقة أو التفويض أو صرف أموال. وبموجب الخطوط التوجيهية لشعبة الموارد البشرية، لا يجوز للخبير الاستشاري تقييم أداء موظف فني أو موظف من الخدمات العامة مستخدماً استمارة تقييم الأداء المهني وتعزيز الكفاءات.

الاحصاءات والاتجاهات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين

- 19- استخلصت البيانات التالية من شبكة البرنامج ونظامه العالمي للمعلومات (وينجز 2) في 31 ديسمبر/كانون الأول من السنة قيد الاستعراض، ما لم يُذكر خلاف ذلك. ويشمل مصطلح "الموظفون الدوليون" الموظفين الفنيين الدوليين المعيّنين بعقود محددة المدة أو دائمة أو مستمرة.

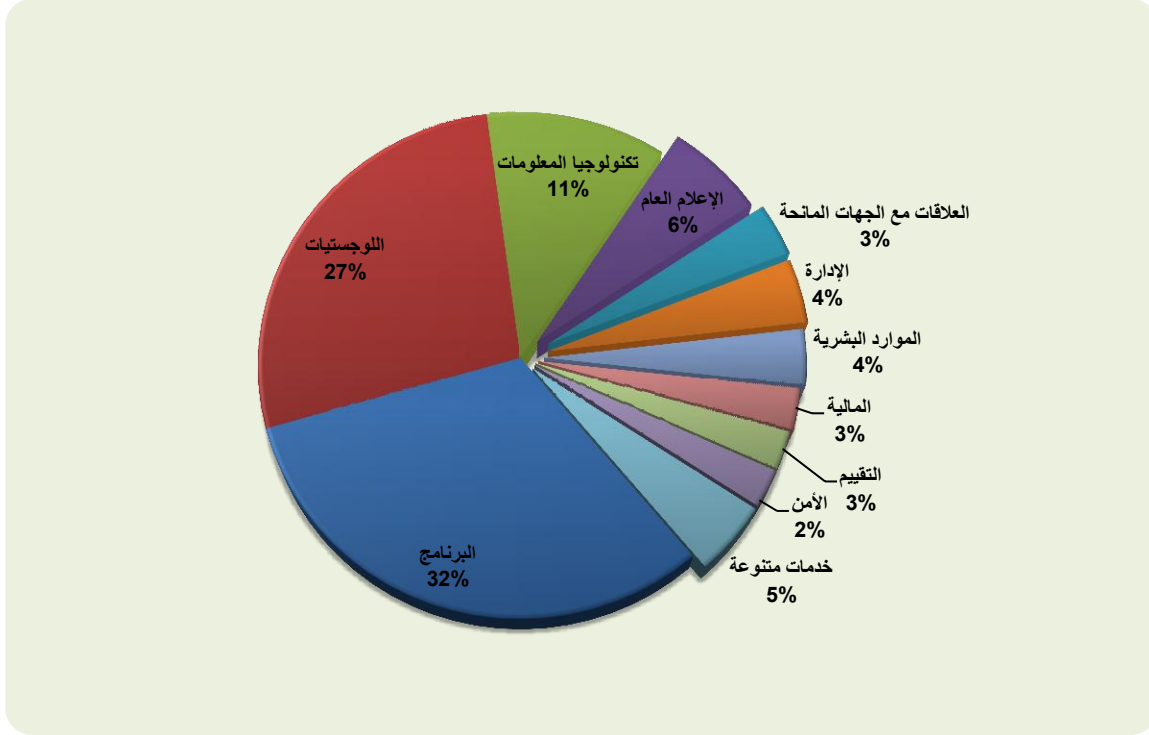
عدد الخبراء الاستشاريين

- 20- وصل عدد الخبراء الاستشاريين المعيّنين حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2010 إلى 534 خبيراً استشارياً؛ وخلال العام، عيّن 946 خبيراً استشارياً أو أعيد تعيينهم. وكان عدد أيام عمل الخبراء الاستشاريين في عام 2010 يعادل عمل 506 موظفين متفرغين.

خدمات الخبراء الاستشاريين حسب الوظيفة

21- يتعلق العمل الذي يقوم به الخبراء الاستشاريون في أغلب الأحيان بالبرامج الإنسانية، واللوجيستيات، وتكنولوجيا المعلومات: وهذا يمثل 70 في المائة من قوة عمل الخبراء المستشارين، ويتسق مع الخدمات الأساسية التي يقدمها البرنامج في عمليات الطوارئ.

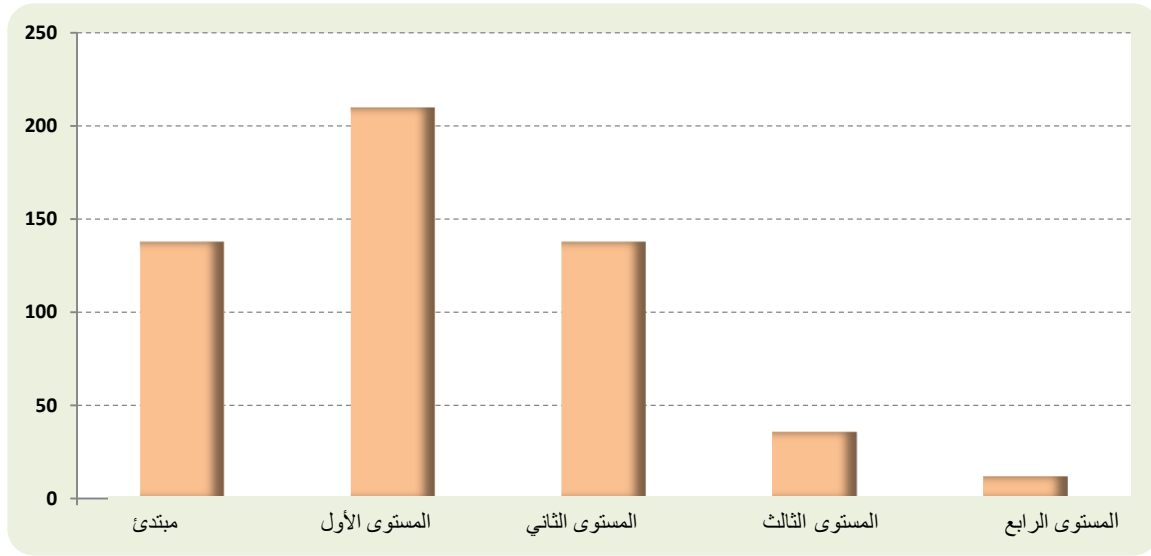
الشكل 1: خدمات الخبراء الاستشاريين حسب الوظيفة



الخبراء الاستشاريون حسب المستوى

22- يبين الشكل 2 أن معظم الخبراء الاستشاريون يعينون بالمستوى الأول. ويستأثر المستويان الأدنى بنسبة 65 في المائة من قوة عمل الخبراء الاستشاريين، وهو ما يشير إلى أن الاستخدام الرئيسي للخبراء الاستشاريين هو للقيام بمهام على مستوى من التعقد مماثل لتلك التي يقوم بها الموظفون على المستويات الفنية الدنيا. وكان التوزيع الغالب للخبراء الاستشاريين على المستويات الدنيا في المواقع الميدانية، بينما كان معظم الخبراء الاستشاريين الذين يقومون بمهام ذات خبرة من المستويين الثالث والرابع في مراكز العمل بالمقر الرئيسي.

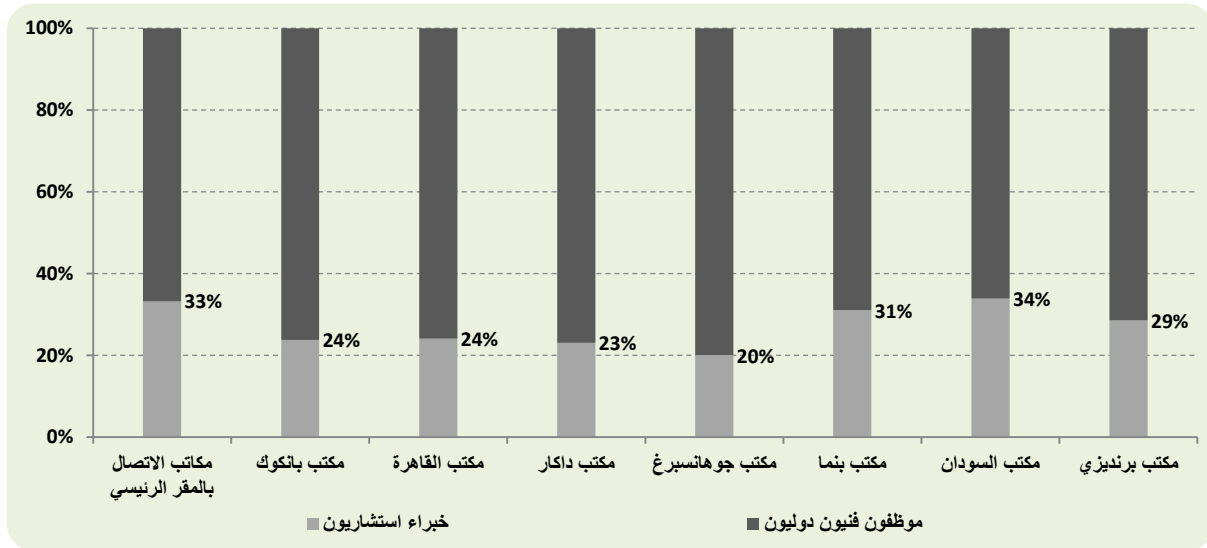
الشكل 2: الخبراء الاستشاريون حسب المستوى



الخبراء الاستشاريون حسب الإقليم

23- فيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين المستخدمين في عام 2010 والبالغ عددهم 534 خبيراً استشارياً، يتضح من نسبة الخبراء الاستشاريين إلى الموظفين الفنيين الدوليين أن أعلى اعتماد على الخبراء الاستشاريين كان في المكتب الإقليمي للسودان، ومكاتب الاتصال بالمقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي.

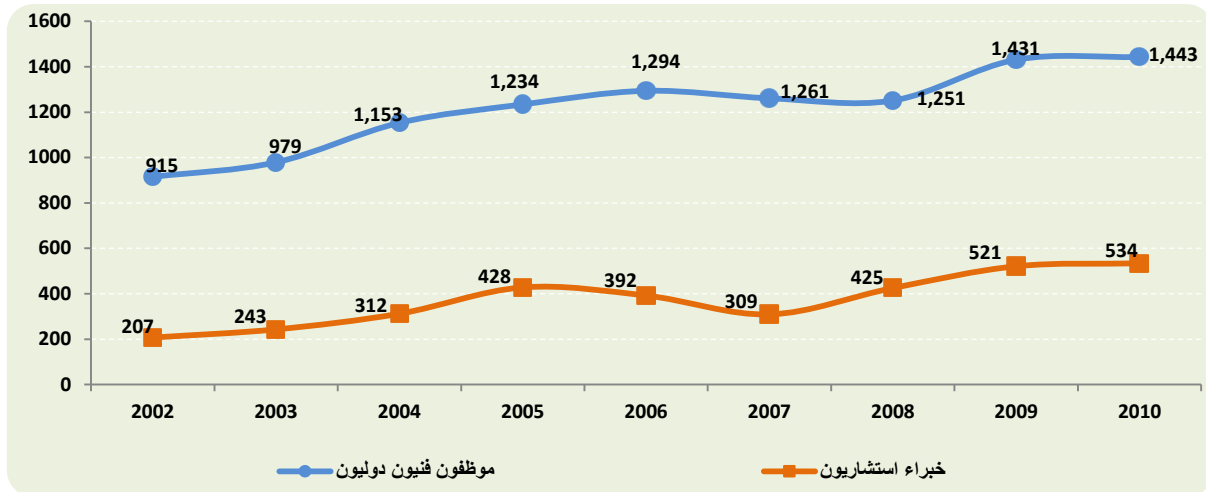
الشكل 3: الخبراء الاستشاريون حسب الإقليم



الاتجاه في عدد ونسبة الخبراء الاستشاريين

24- يعبر النمو في عدد الخبراء الاستشاريين الذين استخدمهم البرنامج منذ عام 2002 عن النمو في قوة عمل الموظفين الفنيين الدوليين.

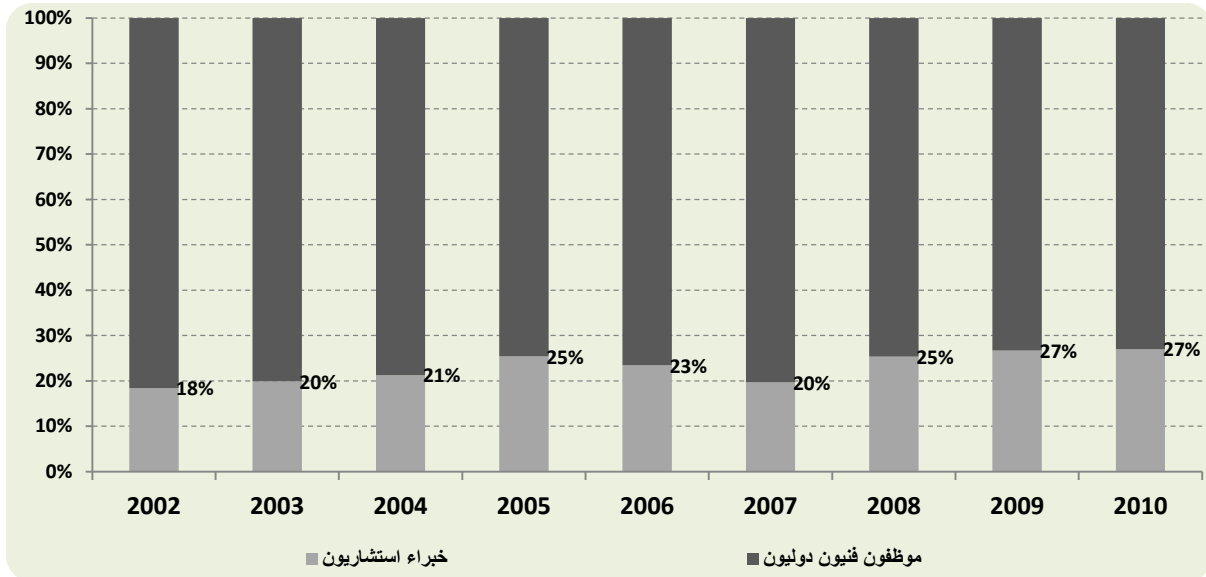
الشكل 4: الاتجاهات



وخلال الفترة ذاتها، ظلت نسبة الخبراء الاستشاريين ثابتة على مستويي العالم والمقر الرئيسي.

-25

الشكل 5: نسبة الخبراء الاستشاريين على مستوى العالم

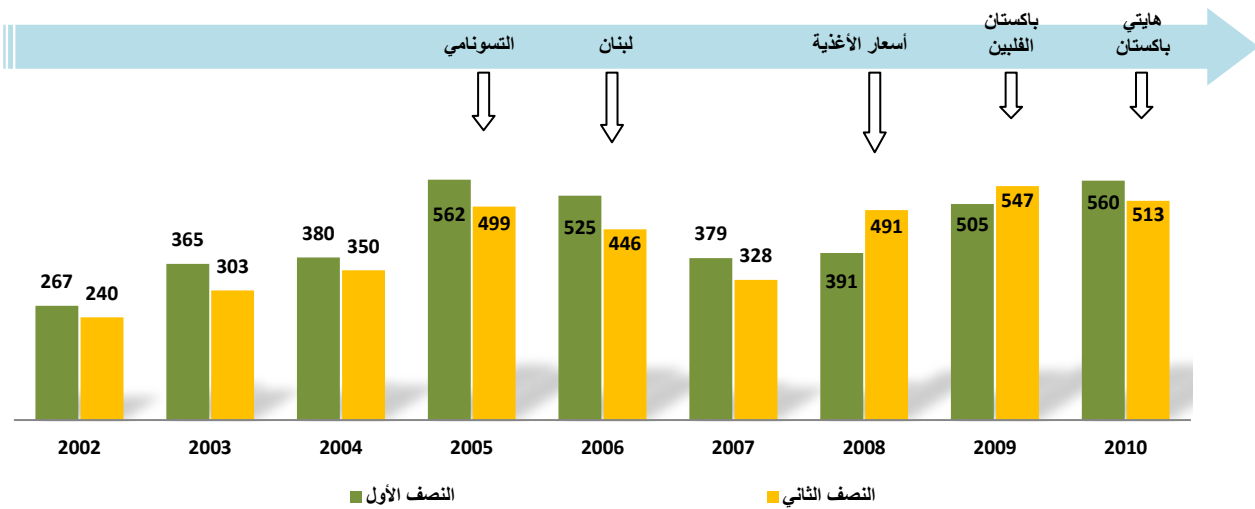


الاتجاه في عدد الخبراء الاستشاريين وعمليات الطوارئ

-26

يبين الشكل 6 العدد التراكمي لعمليات تعيين وإعادة تعيين الخبراء الاستشاريين التي تتم في النصف الأول والنصف الثاني من كل عام. وهذا يعبر عن زيادة قدرة البرنامج بالنسبة لعمليات الطوارئ. وفي الأشهر الستة التي أعقبت أمواج التسونامي بالمحيط الهندي في ديسمبر/كانون الأول 2004، عين البرنامج خبراء استشاريين إضافيين لدعم استجابته لحالة الطوارئ. وتطلبت الاستجابة لأزمة لبنان في عام 2006 خبراء استشاريين إضافيين، ولكن على نطاق أقل. ونظراً لعدم وجود حالات طوارئ في عام 2007، انخفض عدد الخبراء الاستشاريين، ولكن في عام 2008 أدت زيادة مشاركة البرنامج أثناء أزمة أسعار الأغذية إلى زيادة في استخدام الخبراء الاستشاريين. وشهدت حالتنا الطوارئ عام 2009 زيادة أخرى في استخدام الخبراء الاستشاريين، الذي ارتفع بصورة طفيفة في عام 2010 بعد زلزال هايتي وعمليات الطوارئ.

الشكل 6: الخبراء الاستشاريون وحالات الطوارئ



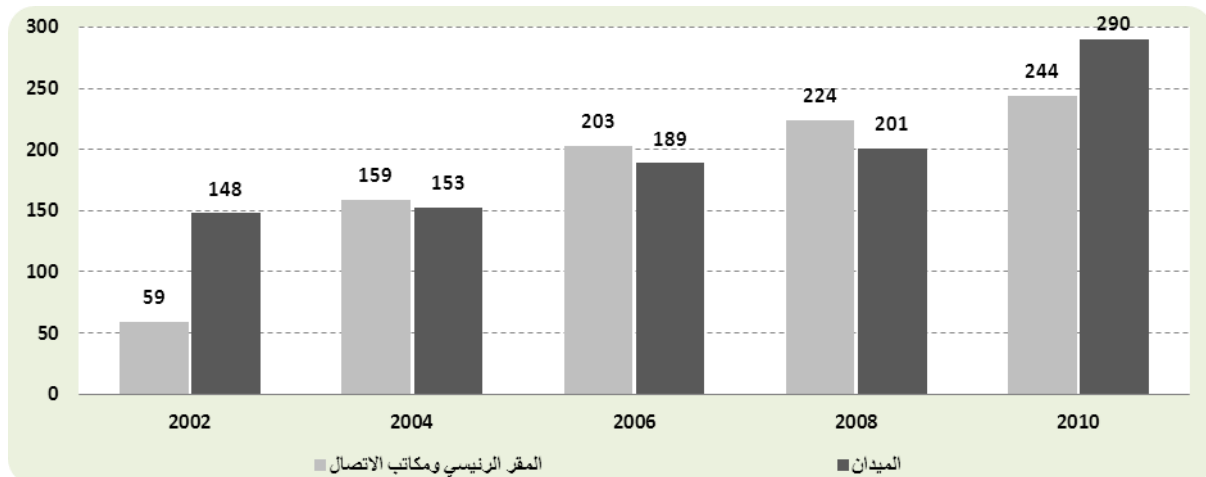
مثال حديث – عملية هايتي عام 2010

اعتمد تصدي البرنامج لزلزال هايتي عام 2010 اعتماداً جزئياً على قدرته على سرعة توزيع الموارد: فقد تم توزيع 313 موظفاً إضافياً أثناء حالة الطوارئ، كان من بينهم 85 خبيراً استشارياً، أي ما نسبته 27 في المائة. وبلغت مدة خدمة الخبراء الاستشاريين الموزعين في هايتي خمسة أشهر في المتوسط وكانت تتراوح ما بين أسبوعين بالنسبة للاستشاريين ذوي الخبرة الفنية العالية في المراحل الأولية إلى 11 شهراً بالنسبة لخدمات التوظيف بعقود قصيرة الأجل. وتم استخدام خبراء استشاريين في عدة حالات لتعويض الموظفين الموزعين في هايتي. وقد قلل هذا من الأثر على العمليات في أماكن أخرى عن طريق الحفاظ على استمرارية الخدمات.

الاتجاه لمواقع عمل الخبراء الاستشاريين

27- يعكس عدد الخبراء الاستشاريين المنتدبين لمراكز عمل ميدانية مقارنة بأولئك العاملين في المقر الرئيسي عن تغير حديث يتمثل في أن نسبة أعلى من الخبراء الاستشاريين تعمل في الميدان مقارنة بالسنوات السابقة

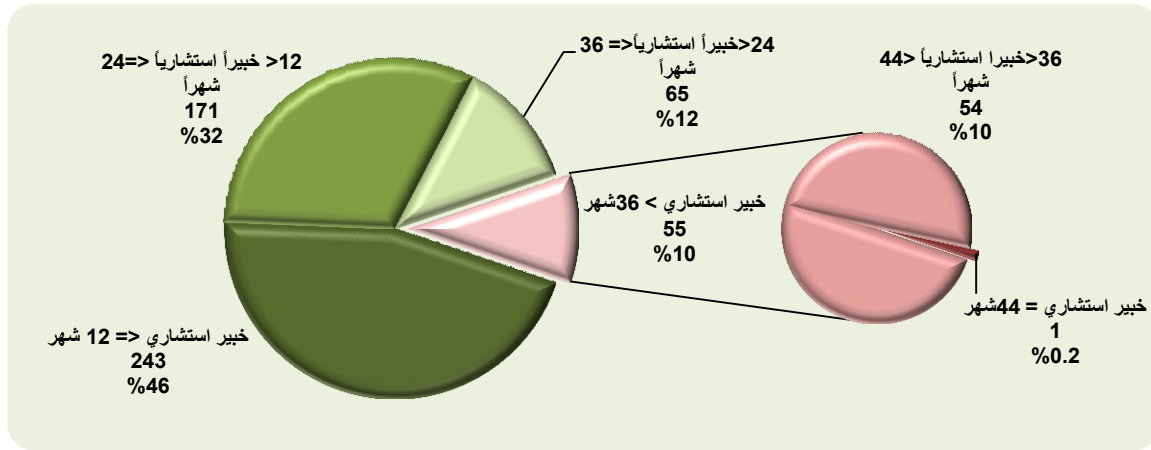
الشكل 7: مواقع عمل الخبراء الاستشاريين



مدة الاستخدام

28- يبين الشكل 8 معادل العمل على أساس التفريغ للمجموع التراكمي للأشهر التي عملها الخبراء الاستشاريون حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2010 خلال فترة السنوات الأربع من يناير/كانون الثاني 2007 إلى ديسمبر/كانون الأول 2010. وقد عمل جميع الخبراء الاستشاريين لمدة تقل عن 48 شهراً خلال هذه الفترة، وهو ما يدل على الالتزام بفترات الانقطاع الإلزامية عن الخدمة. وعمل خبير استشاري واحد لمدة 44 شهراً - وهو الحد الأقصى المسموح به في فترة 4 سنوات.

الشكل 8: معادل العمل على التفريغ لأشهر التي عملها الخبراء الاستشاريون



آراء الخبراء الاستشاريين

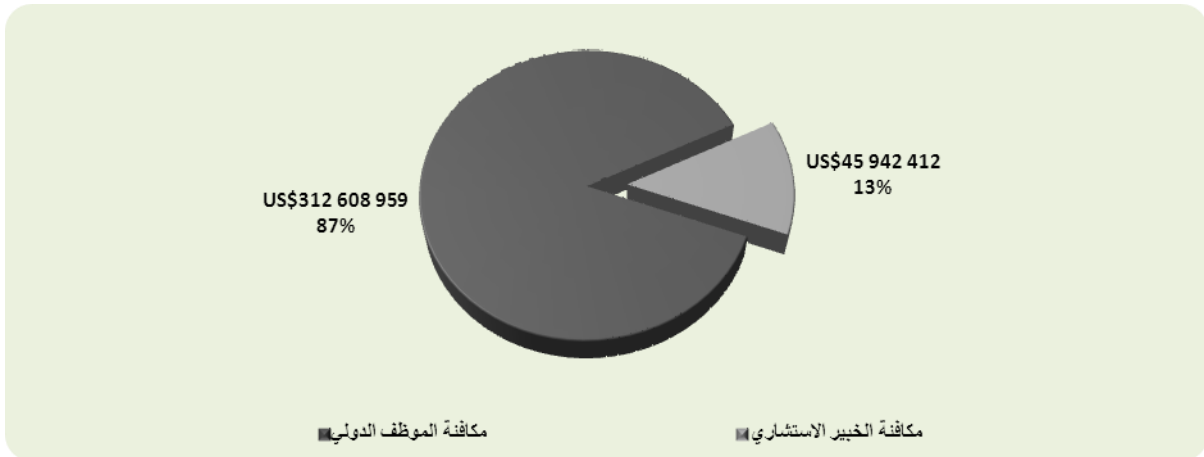
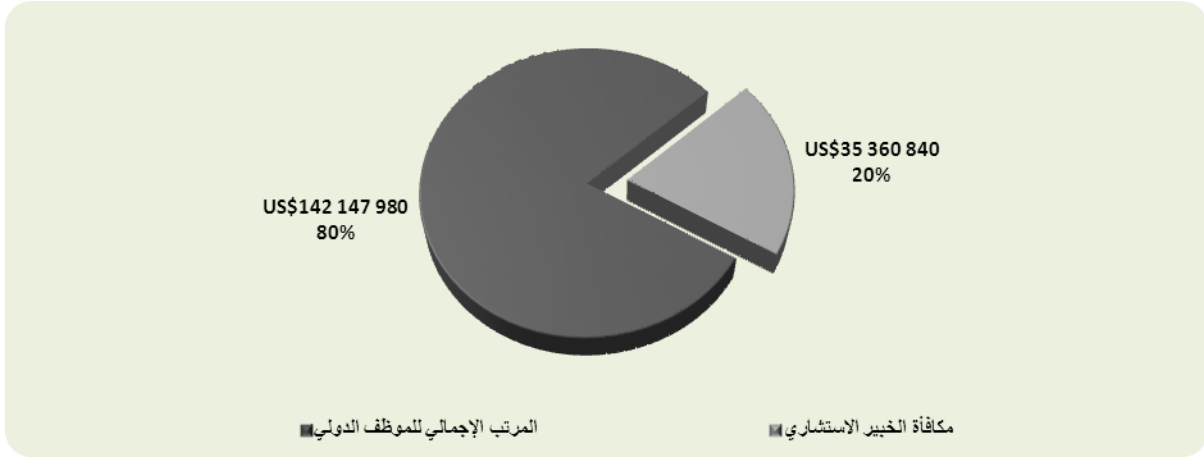
29- تشير ردود فعل الخبراء الاستشاريين المستخلصة من الاستبيان الشامل الأخير لآراء موظفي البرنامج فيما يتعلق بحالة الرضا والأداء إلى أن آراءهم كانت إيجابية في غالبيتها أو مماثلة لتلك الآراء التي أبدتها الموظفون الفنيون الدوليون.

| الجدول 2 – الاستبيان الشامل لآراء الموظفين | | |
|--|------------------------|--|
| آراء الخبراء الاستشاريون | آراء الموظفون الدوليون | سؤال الاستبيان الشامل لآراء الموظفين لعام 2006 |
| 66% إيجابية | 68% إيجابية | كيف تقدر البرنامج بشكل عام كمنظمة تعمل معها مقارنة بمنظمات أخرى؟ |
| 28% محايدة | 26% محايدة | |
| 5% سلبية | 6% سلبية | |
| 86% إيجابية | 88% إيجابية | أنا فخور بالعمل مع البرنامج |
| 12% محايدة | 10% محايدة | |
| 2% سلبية | 2% سلبية | |
| 62% إيجابية | 57% إيجابية | ما تقديرك لمديرك المباشر من حيث إطلاعك على كيفية أدائك لوظيفتك |
| 23% محايدة | 27% محايدة | |
| 15% سلبية | 16% سلبية | |

الإنفاق على الخبراء الاستشاريين

30- في عام 2010، أنفق البرنامج 35.4 مليون دولار أمريكي على مكافآت الخبراء الاستشاريين، وهو ما يمثل 20 في المائة من مجموع الإنفاق على مرتبات الموظفين الفنيين الدوليين. غير أن هذا لا يعكس مجموع التكاليف التعويضية بالنسبة لهذه الفئة: فعندما تؤخذ في الاعتبار المزايا والبدلات الإضافية التي تُدفع للموظفين الدوليين⁽²⁾ والخبراء الاستشاريين⁽³⁾، تقل النسبة العامة التكاليف التعويضية للخبراء الاستشاريين.

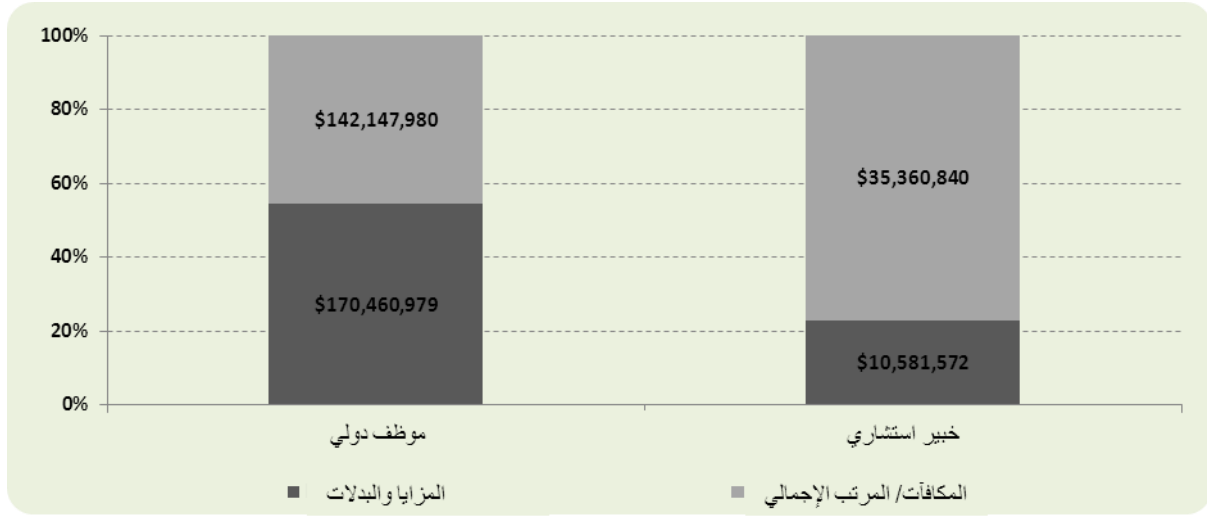
الشكل 9: رواتب الموظفين الدوليين ومكافآت الخبراء الاستشاريين



31- ويتضح من تحليل التكاليف المرتبطة بالموظفين الدوليين أن البدلات والمزايا الإضافية تمثل 55 في المائة من القيمة الكلية لحزمة التعويضات. وبالنسبة للخبراء الاستشاريين، تمثل المزايا الإضافية 23 في المائة من تعويضاتهم، دون حساب بدل الإعاشة اليومي أو الشهري. والسبب في هذا هو أن الخبراء الاستشاريين ليسوا ضمن الموظفين الدوليين المتنقلين، لذلك لا توجد أي تكاليف مرتبطة باستحقاقات النقل والمزايا الأخرى التي تقررها لجنة الخدمة المدنية الدولية للموظفين الفنيين الدوليين.

(2) لجنة الخدمة المدنية الدولية، 2010. نظام الأمم المتحدة الموحد للرواتب والبدلات والاستحقاقات، نيويورك.
 (3) يحصل الخبراء الاستشاريون الدوليون أيضاً على التأمين الطبي واستحقاقات السفر. ولا يتضمن هذا الحساب التكاليف المرتبطة ببدل الإعاشة اليومي أو الشهري.

الشكل 10: الرواتب والمكافآت



الاستنتاجات

- 32- يعد استخدام الخبراء الاستشاريين كقوة عمل احتياطية ملائماً للبرنامج بوصفه منظمة تمول طوعياً ومكلفة في المقام الأول بتقديم المساعدة الغذائية في حالات الطوارئ. وتفرض التقلبات في حالات الطوارئ العالمية على البرنامج أن تكون لديه قدرة احتياطية على الاستجابة بسرعة، ولكن عدم القدرة على التنبؤ بمستويات التمويل الفعلية يفرض قيوداً على البرنامج من حيث الالتزامات بالتوظيف الطويل الأجل.
- 33- ويتوسع المزيد من المنظمات في استخدام قوة عمل احتياطية نظراً للظروف الاقتصادية العالمية الحالية، ولكن البرنامج احتفظ بمعدل ثابت نوعاً ما من الخبراء الاستشاريين على مدى الأعوام الثمانية الأخيرة.
- 34- ويوجد لدى البرنامج كثير من الضوابط اللازمة لاستخدام الخبراء الاستشاريين على أفضل وجه وضمان تحقيق الرضا المتبادل. وعموماً، فإن استخدام الخبراء الاستشاريين يمكن أن يثير شواغل تتعلق بروح الفريق أو الولاء التنظيمي ولكن هذه لم تكن مشكلة بالنسبة للبرنامج. وكما اتضح من الاستبيان الخاص بالرواتب، أبدى الخبراء الاستشاريون مستوى عالياً من الرضا عن علاقتهم مع البرنامج وأظهروا التزاماً بالبرنامج والمهمة المنوطة به. وفضلاً عن هذا، فإن مكافآت الخبراء الاستشاريين تُحدد على أساس العمل المقابل للرتب الفنية الدولية، ولهذا فإن التمايز في الأجور بالنسبة لقوة العمل الدولية يظل عند أدنى حد ولا يعد مصدراً للتوتر بين فئتي التوظيف.
- 35- وبتمكين البرنامج من الحصول على مستوى من السرعة والمرونة في تعيين موظفيه، فإن استخدام الخبراء الاستشاريين يحقق الكفاءة من حيث التكلفة والفعالية التشغيلية على حد سواء.