

Distr.
GENERAL

A/51/688/Add.3
7 May 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون
البند ١١٢ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

الأفراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى دون مقابل

تقرير الأمين العام

إضافة

أولا - مقدمة

١ - تقدم هذه الإضافة استجابة لمقرر الجمعية العامة ٤٦٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، الذي طلب فيه إلى الأمين العام، في جملة أمور، أن يستعرض المبادئ التوجيهية المقترحة المرفقة بتقريره عن الأفراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى دون مقابل (A/51/688 و Corr.1)، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية قبل ١٢ أيار/مايو ١٩٩٧ كي تنظر فيه خلال الجزء الثاني من دورتها الحادية والخمسين المستأنفة.

٢ - وترد في الإضافة ١ المعلومات الأخرى التي طلبتها الجمعية العامة في ذلك المقرر، بشأن المنهجية والمستوى المزمع تطبيقهما على تكاليف الدعم الإداري، بما في ذلك أساسها التشريعي، ويرد في الإضافة ٢ استكمال للمعلومات المقدمة في تقرير الأمين العام.

٣ - ومثلما تم في حالة الإضافة ٢ للتقرير بشأن استكمال المعلومات، وبالنظر إلى أن اللجنة الخاصة للأمم المتحدة تقدم تقاريرها إلى مجلس الأمن مباشرة بشأن جميع المسائل المتصلة بأنشطتها، وأن موظفيها محكومون بنظام خاص مبين في تقرير الأمين العام إلى مجلس الأمن بشأن تنفيذ الفقرة ٩ (ب) '١' من قرار مجلس الأمن ٦٨٧ (١٩٩١) (الوثيقة S/22508 المؤرخة ١٨ نيسان/أبريل ١٩٩١)، يقترح استبعاد اللجنة الخاصة من نطاق المبادئ التوجيهية.

٤ - وقد تم إجراء الاستعراض المطلوب للمبادئ التوجيهية لقبول الأفراد المقدمين دون مقابل. ويرد أدناه بيان نتيجة ذلك الاستعراض.

ثانيا - استعراض المبادئ التوجيهية

المبدأ التوجيهي ١: الاتفاق مع الأمم المتحدة - يبرم اتفاق بين الأمم المتحدة والحكومة المانحة أو الكيان المانح الآخر لقبول الأفراد المقدمين دون مقابل. ويلحق بذلك الاتفاق تعهد بين الأمم المتحدة والشخص المعني.

٥ - السمة الأساسية التي تميز الأفراد الذين يقدمون دون مقابل هي أن حكوماتهم أو الكيانات المانحة الأخرى المقدمين منها هي التي تدفع لهم مباشرة كامل أجورهم عما يقدمونه من خدمات إلى الأمم المتحدة. ومن الضروري تجلية هذه الحقيقة وتحديد التزامات كل من الأمم المتحدة والكيان المانح والأفراد المعنيين تحديدا واضحا.

٦ - ووفقا للمعمول به حاليا، لا يجوز للأفراد الذين سيخدمون بوصفهم أفرادا مقدمين دون مقابل طبقا للمبادئ التوجيهية أن يشاركوا بأي دور في التفاوض على الاتفاق الأساسي بين الأمم المتحدة والجهة المانحة. ويخدم هؤلاء الأفراد طبقا للشروط المتفق عليها بين الأمم المتحدة والجهة المانحة (يقابل ذلك شروط الخدمة المطبقة على موظفي الأمم المتحدة، والتي تحددتها الجمعية العامة و/أو لجنة الخدمة المدنية الدولية). ولا يجوز أن يجري بصفة فردية أي عرض وقبول لشروط تعاقدية فيما يتعلق بالوظائف أو مستوى الأجر أو مدة الخدمة.

٧ - وطبقا للمبادئ التوجيهية ينص صراحة في الاتفاق مع الجهة المانحة وكذلك في التعهد الفردي الذي يوقعه الأفراد المقدمون دون مقابل، على الواجبات والالتزامات الأساسية التي تتوقع الأمم المتحدة أن يتقيد بها كل فرد من الأفراد المقدمين دون مقابل.

المبدأ التوجيهي ٢: إجراءات الاختيار - ينبغي أن تعرض الجهة المانحة عدة مرشحين على الإدارة الفنية أو المكتب الفني. وينبغي أن يقيّم مدير البرنامج جميع المرشحين في ضوء المعايير ذات الصلة لضمان أن يجري اختيار المرشح الذي له أحسن المؤهلات. وينبغي أن تكون هذه المعايير متسقة مع المعايير الأساسية المنطبقة على الفئات المقابلة من موظفي الأمم المتحدة، من حيث الخلفية الدراسية ومدّة الخبرة العملية وملاءمتها ونوعيتها. ويقدم مكتب إدارة الموارد البشرية المبادئ التوجيهية المناسبة الى مديري البرامج.

٨ - سيجري تنقيح هذا الفرع من المبادئ التوجيهية لكفالة تعريف الدول الأعضاء بالاحتياجات التي يمكن أن يلبيها الأفراد المقدمون دون مقابل، وفقا لتحديد الجمعية العامة لتلك الاحتياجات بعد النظر في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، فضلا عن تعريفها بالمؤهلات المطلوبة.

٩ - وكوسيلة لكفالة تعريف الدول الأعضاء بالاحتياجات التي يمكن أن يلبيها الأفراد المقدمون دون مقابل، سيرسل استبيان إلى جميع الدول الأعضاء بهدف التماس رغبتها في تقديم أفراد من هذا القبيل

يتمتعون بأنواع الخبرات الفنية المطلوبة، التي ستحدد فئاتها في الاستبيان. وسيتيح هذا للإدارات أن تتصل بالدول الأعضاء التي أبدت رغبتها تلك كلما وحينما تنشأ الحاجة إلى ذلك في أي مجال من مجالات الخبرة. وسيطلب إلى الدول الأعضاء أيضا أن تخطر الأمانة العامة بأي تغييرات تطرأ على ردها الأولي على الاستبيان.

١٠ - وبالنظر إلى أن جميع الدول الأعضاء سيكون قد طلب إليها عند المبدأ الإعراب عن رغبتها في أن تقدم دون مقابل أفرادا يتمتعون بشتى أنواع الخبرات، يقترح أنه، في الحالات التي تتصل فيها الأمانة العامة بأكثر من دولة واحدة من الدول الأعضاء (وفقا لما تبينه الاستبيانات المستوفاة بشأن توافر الخبرات) يُطلب مرشح مؤهل واحد فقط من كل دولة من الدول الأعضاء. وفي الحالات التي تكون فيها دولة واحدة فقط هي التي أفادت بتوافر الخبرة المطلوبة، يُطلب تقديم نخبة من المرشحين.

المبدأ التوجيهي ٣: الوظائف - لا ينبغي أن يستخدم الأفراد المقدمون دون مقابل لشغل وظائف أو أداء مهام، يؤذن بها عادة في إطار الميزانية البرنامجية العادية المقررة، أو ميزانيات حفظ السلام، أو حساب الدعم لحفظ السلام. ولا ينبغي، في أي حال من الأحوال، أن يُسمح لهم بالإشراف على موظفين في أداء واجباتهم الرسمية؛ أو أن يكلفوا بأداء مهام ذات طبيعة حساسة أو سرية.

١١ - سيجري تنقيح تعريف الوظائف التي يمكن أن يؤديها الأفراد المقدمون دون مقابل، على ضوء النتيجة التي سيخلص إليها نظر اللجنة الخامسة في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية.

المبدأ التوجيهي ٤: المركز - يكون عادة للأفراد المقدمين دون مقابل، لدى أداء وظائف للمنظمة، مركز "خبراء في مهمة" لأغراض اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة، ما لم ينص الاتفاق مع الجهة المانحة على خلاف ذلك.

١٢ - يرد تعريف مركز "الخبراء في مهمة" في البندين ٢٢ و ٢٣ من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة. ولا تبدو هناك حاجة إلى إجراء أي تغيير.

المبدأ التوجيهي ٥: مدة الخدمة - تحدد في الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والجهة المانحة مدة الخدمات التي سيجري تقديمها. وتكون مدة الاتفاق سنة واحدة، لكن يجوز، في ظروف استثنائية، تمديدها لسنة واحدة أخرى كحد أقصى.

١٣ - في حالة بعض الوظائف التخصصية التي لا توجد الخبرة اللازمة لها في الأمانة العامة، قد يلزم أن يخدم فيها أفراد مقدمون دون مقابل لفترة أولية تصل إلى سنة واحدة، مع إمكانية إجراء تمديدات أخرى؛ ولا ينبغي أن يكون هذا خاضعا في جميع الحالات لحد مطلق مدته سنتان.

١٤ - وسيجري تنقيح هذا الفرع ليعكس مقرر الجمعية العامة بشأن مدة الخدمة القصوى المسموح بها، التي ينبغي أن يسمح بتباينها تبعاً لطبيعة الوظائف المطلوب الاضطلاع بها والمدة المقدرة لها.

المبدأ التوجيهي ٦: الأجر، والتأمين الصحي والتأمين على الحياة، والمعاش التقاعدي، واستحقاقات الضمان الاجتماعي الأخرى - تناط بالجهة المانحة وحدها، بموجب الاتفاق بين الأمم المتحدة والجهة المانحة، المسؤولية عن دفع جميع التكاليف المتعلقة بخدمات الموظفين المقدمين دون مقابل، بما في ذلك مرتباتهم وعلاواتهم واستحقاقاتهم، وتكاليف السفر إلى موقع مقر عملهم ومنه. وتتعهد الجهة المانحة أيضاً بأن تكفل أن يكون الأفراد المقدمون دون مقابل مشمولين، أثناء كامل فترة الخدمة بموجب الاتفاق، بتأمين صحي وتأمين على الحياة ملائمين، فضلاً عن التأمين على المرض أو العجز أو الوفاة أثناء الخدمة.

١٥ - لا تبدو هناك حاجة إلى إجراء أي تغيير.

المبدأ التوجيهي ٧: استحقاقات الإجازة - ينص في الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والجهة المانحة على أن خطط الإجازات للأفراد المقدمين دون مقابل ستقدم، مسبقاً، إلى المكاتب المتلقية لكي تُجاز على النحو المناسب، بغية تخطيط العمل الواجب إنجازه تخطيطاً ملائماً.

١٦ - كفاءة لإدارة الفعالة لاستحقاقات الإجازات الفردية، يجب أن يبلغ الأفراد المقدمون دون مقابل إلى رؤسائهم خطط الإجازات مسبقاً. ولهذا السبب نفسه، سيجري تنقيح هذا البند لبيان أن الإجازة يمكن أن تؤخذ رهناً بمقتضيات العمل، كما يحددها مدير الإدارة أو البرنامج المعني.

المبدأ التوجيهي ٨ - أداء الخدمات وقواعد السلوك السارية - يُناط بالجهة المانحة، بموجب الاتفاق بين الأمم المتحدة والجهة المانحة، واجب ضمان أن الأفراد المقدمين دون مقابل سيتقيدون بالالتزامات التالية:

(أ) يؤدي الأفراد المقدمون دون مقابل وظائفهم تحت سلطة [المسؤول المختص في الإدارة المعنية أو المكتب المعني] وأي شخص يتصرف نيابة عنه، ويمثلون بصورة تامة لتعليماته؛

(ب) يتعهد الموظفون المقدمون دون مقابل باحترام حياد واستقلال [الأمانة العامة و/أو الجهاز/ الهيئة ذات الصلة] ولا يجوز لهم أن يلتمسوا أو يقبلوا أي تعليمات، بخصوص الخدمات التي يؤدونها، من أي حكومة أو أي سلطة خارجة عن المنظمة؛

(ج) يمتنع الأفراد المقدمون دون مقابل عن أي سلوك من شأنه أن يسيء لسمعة الأمم المتحدة [و/أو الجهاز/الهيئة ذات الصلة] ولا يقومون بأي نشاط يتنافى مع مقاصد الأمم المتحدة وأهدافها؛

(د) يمثل الأفراد المقدمون دون مقابل، رغم أنهم ليسوا موظفين، لكل القواعد، والأنظمة، والتعليمات والإجراءات أو التوجيهات السارية؛

(هـ) يتوخى الأفراد المعينون دون مقابل أقصى قدر من الحصافة فيما يتعلق بجميع المسائل المتصلة بوظائفهم، ولا يجوز لهم أن يبلغوا في أي وقت، بدون إذن [المسؤول السامي المختص في الإدارة المعنية أو المكتب المعني]، وسائط الإعلام أو أي مؤسسة أو شخص أو حكومة أو سلطة خارجية أخرى، أي معلومات لم تُنشر على العموم وتكون قد بلغت علمهم بحكم ارتباطهم [بالإدارة/بالمكتب]. ولا يجوز لهم أن يستخدموا أيًا من هذه المعلومات دون إذن مكتوب من [مسؤول سام في الإدارة المعنية أو المكتب المعني]، وعلى كل حال، لا يجوز استخدام هذه المعلومات لتحقيق مكسب شخصي. ولا تنقضي هذه الالتزامات بانتهاء مدة هذا الاتفاق.

وينص أيضا على كل الواجبات والالتزامات المذكورة أعلاه في التعهد الذي سيوقعه كل فرد مقدم دون مقابل.

١٧ - لا تبدو هناك حاجة إلى إجراء أي تغيير. ووفقا للمذكور في الفقرة الفرعية الأخيرة من هذا الفرع، يجب أن يُنص صراحة على واجبات والتزامات الأفراد المقدمين دون مقابل، في كل من الاتفاق المبرم مع الجهة المانحة والتعهد الفردي الذي يوقعه الأفراد المقدمون دون مقابل.

المبدأ التوجيهي ٩: المساءلة بشأن الإخلال بواجبات والتزامات الأفراد المقدمين دون مقابل - ينص الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والجهة المانحة على حق كل طرف في أن ينهي الاتفاق بعد مرور شهر واحد على تقديم إخطار خطي إلى الطرف الآخر. وإذا اقتضى سلوك أو أداء الأفراد المقدمين دون مقابل إنهاء خدماتهم في وقت مبكر عن ذلك، تعالج المسألة بموجب حكم لـ "تسوية المنازعات" ينص على أن كل منازعة أو مطالبة أو خلاف ناشئ عن الاتفاق أو متصل به يسوى عن طريق التفاوض أو بطريقة أخرى للتسوية يتفق عليها الطرفان.

١٨ - وفقا لما اقترحته عدة دول أعضاء، ينبغي أن يكون تقييم أداء الأفراد المقدمين دون مقابل الذين يضطلعون بوظائف لفترات طويلة من الوقت، على غرار نظام تقييم الأداء. وسيجري تنقيح المبادئ التوجيهية تحقيقا لهذا الغرض.

١٩ - وسيعطي الاتفاق المبرم مع الجهة المانحة الأمم المتحدة الحق في إنهاء الاتفاق - وخدمات أي فرد معين - بإخطار خطي يقدم قبل شهر واحد إلى الطرف الآخر في الاتفاق. ويمكن استخدام هذا البند في حالة الخدمة غير المرضية، أو أي مشكلة أخرى يرى الأمين العام أنها تستلزم إنهاء الخدمة قبل المدة المحددة في الاتفاق المبرم مع الجهة المانحة.

٢٠ - ويقترح أن يدرج في الاتفاق حكم محدد يجيز الوقف الفوري عن العمل حينما يتصرف الأفراد المقدمون دون مقابل على نحو يعتبر، طبقاً للنظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين، إساءة للسلوك على نحو جسيم. وأي إخلال جسيم بواجبات والتزامات الأفراد المقدمين دون مقابل يبرر إنهاء الخدمة قبل انقضاء فترة الإخطار المعتادة، التي مدتها شهر واحد، يبلغ إلى الجهة المانحة. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق على الإنهاء الفوري للخدمة، قد يلزم حل المسألة في إطار حكم لـ "تسوية المنازعات". وكحد أدنى، ستكون للأمين العام دائماً سلطة المنع من الدخول إلى مكان العمل.

٢١ - ويمكن للأمين المتحدة أن تقدم مطالبة ضد الجهة المانحة للتعويض عن الخسائر المالية الناجمة عن الإهمال الجسيم، بما في ذلك الانتهاك المتعمد أو الاستخفاف الطائش بالقواعد والسياسات السارية. وإذا لم يمكن التوصل إلى اتفاق مع الجهة المانحة، تعالج هذه المطالبة في إطار الحكم المتعلق بـ "تسوية المنازعات".

المبدأ التوجيهي ١٠: مطالبات الأطراف الثالثة - تخضع لحكم "تسوية المنازعات" المذكور أعلاه كل مطالبة مقدمة ضد الأمم المتحدة وتكون ناشئة، عن أفعال، أو أفعال سهو، قام بها أفراد مقدمون دون مقابل في أثناء إنجاز خدمات للأمم المتحدة.

٢٢ - لا تبدو هناك حاجة إلى إجراء أي تغيير.

المبدأ التوجيهي ١١: تكاليف دعم البرامج - تُحدد في الاتفاق التزامات الحكومة المانحة أو الكيان المانح بأن تُسدد للمنظمة، بمعدل ١٣ في المائة الموحد، تكاليف دعم البرامج المتصلة بالأفراد المقدمين دون مقابل، عملاً بالنظام المالي والقواعد المالية. وتُفرض نسبة ١ في المائة إضافية، في حالة الانطباق، للتعويض المدفوع للأفراد المقدمين دون مقابل في حالة الإصابة أو المرض أو الوفاة نتيجة لأداء خدمات لصالح الأمم المتحدة. ويمكن أن يُفرض هذا المعدل الموحد على الجهة المانحة مباشرة أو على صندوق استئماني ذي صلة منشأ لأغراض تنفيذ الأنشطة التي سينجزها الأفراد المقدمون دون مقابل، شريطة أن تكون الجهة المانحة قد دفعت أيضاً إلى الصندوق الاستئماني تبرعا يمكن أن يُستخدم لهذه الأغراض.

٢٣ - سيجري تنقيح المبادئ التوجيهية على ضوء النتيجة التي سيخلص إليها نظر اللجنة الخامسة في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية.
