

Distr.: General
21 July 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البند ١٢١ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

مبادئ توجيهية شاملة للسياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين الذين
تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٥٩/٢٧٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ والمتعلق بأنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي طلبت فيه الجمعية العامة من الأمين العام أن يضمن قيام مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بوضع مبادئ توجيهية شاملة للسياسات واستخدامها في اختيار الخبراء الاستشاريين وفي إدارة شؤونهم لضمان الشفافية والموضوعية في تعيينهم ومراقبتهم وتقييمهم، وكذلك أن يبذل جهوداً أكبر لضمان التوازن الجغرافي في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين المؤهلين وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في دورتها الحادية والستين.

*A/61/150.



أولا - معلومات أساسية

١ - نجم قرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٩ عن نظر الجمعية في التقرير السنوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية عن الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (A/58/364). وفي الفقرة ٢٣ من ذلك التقرير، أوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بوضع مبادئ توجيهية شاملة للسياسات في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تتسق مع الأوامر الإدارية للأمم المتحدة، وذلك فيما يتعلق بانتقاء الخبراء الاستشاريين وإدارة شؤونهم لضمان الشفافية والموضوعية في تعيينهم ومراقبتهم وتقييمهم. ولاحظ المكتب أن الخبراء الاستشاريين غالبا ما يُستخدمون من أجل القيام بوظائف أساسية في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وأنه رغم أن هذه الترتيبات توفر مرونة تشغيلية، فإن هؤلاء الأفراد ليسوا خبراء استشاريين على النحو المحدد في الأوامر الإدارية، وقد أضحت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تعتمد على الخبراء الاستشاريين من أجل صيانة حاسوبها الرئيسي وحيث أن معارفهم وخبراتهم لم تنقل إلى الموظفين الدائمين في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فإن هذا الترتيب يُعد ترتيبا غير فعال من حيث التكلفة؛ كما أن الخبراء الاستشاريين لا يُنتقون بطريقة تنافسية، ويلزم إعادة النظر في منهجية تحديد أتعابهم.

ثانيا - استحداث سياسة عامة جديدة

٢ - في ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٥، أعلنت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لجميع موظفيها في مذكرة داخلية تنفيذ سياستها العامة الشاملة الجديدة المتعلقة بفرادى الخبراء الاستشاريين اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥. وهذه السياسة تنسجم مع الأمر الإداري ST/AI/1999/7 و Amend.1 بشأن فرادى الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين.

٣ - والقصد من هذه السياسة العامة هو ضمان الانسجام وتيسير الإجراءات الإدارية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين. وتعرض هذه السياسة معلومات عامة تتعلق بالخبراء الاستشاريين، والأنظمة المالية التي تحكم استخدامهم، والشروط العامة لخدمتهم. وتشمل هذه السياسة مسائل تتصل باستخدام الخبراء الاستشاريين وإدارة شؤونهم، وأجورهم كما تشمل الإجراءات المتعلقة بسفرهم وتراخيصهم وإجازتهم من الناحية الأمنية والمتطلبات الصحية اللازمة.

٤ - ومنذ عام ١٩٩٨، أسندت مسؤوليات اختيار الخبراء الاستشاريين واستخدامهم وإدارة شؤونهم إلى المدراء التنفيذيين في المكاتب الإقليمية والإدارات/الشعب في المقر. ولذا أوضحت السياسة العامة الجديدة مسؤوليات شعبة إدارة الموارد البشرية والمدراء بقصد

ضمان الاتساق والخضوع للمساءلة في إبرام عقود الاستعانة بالخبرات الاستشارية وفي اختيار الخبراء والتعاقد معهم وتحديد أتعابهم.

ثالثاً - التغييرات التي أدخلتها السياسة العامة الجديدة

٥ - لم يتطلب الشروع في السياسة العامة الجديدة سوى إدخال تعديلات قليلة على الإجراءات أو على العملية على النحو المبين أدناه.

٦ - حُدد نوع جديد من الخبراء الاستشاريين، هم الخبراء الاستشاريون الدوليون المستخدمون على أساس محلي، وذلك بالإضافة إلى الخبراء الاستشاريين الدوليين والوطنيين. ونُص أيضاً على الاستعانة بخبراء استشاريين مستخدمين في مجال خطط المفوضية لنشر الحماية.

٧ - ولا يمكن أن تتجاوز مدة عقد الاستعانة بالخبراء الاستشاريين مدة ٢٤ شهراً خلال فترة ٣٦ شهراً، على النحو المحدد في الأمر الإداري ST/AI/1999/7. ويشترك حدوث انقطاع إلزامي في الخدمة بعد عقد مدته ١١ شهراً متتالياً.

٨ - وعندما تبلغ النفقات المتعلقة بعقد ما أو بتمديده مبلغ ١٠٠.٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة أو أكثر، يجب عندئذ تقديم الطلب إلى لجنة العقود في المقر لاستعراضه وإقراره. وسلطة إقرار العقود التي تقل قيمتها عن ١٠٠.٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة مفوضة من مدير شعبة إدارة الموارد البشرية إلى جميع مدراء المكاتب والإدارات والشعب في المقر.

٩ - ويجب أن تُشكل الاختصاصات التفصيلية الأساس الذي يستند إليه طلب الخبراء الاستشاريين وتستند بالتالي مستويات الأجور إلى درجة تعقيد المهمة، وذلك حسب الاختصاصات والمعارف والخبرات المتخصصة الضرورية للقيام بالمهام المسندة. كما يجب أن تؤخذ في الاعتبار المعدلات السائدة في السوق.

١٠ - أما مخصصات بدل الإقامة اليومي وغيره من الاستحقاقات فلم تتغير، ولو أن معدل نفقات المعيشة بالنسبة للخبراء الاستشاريين الدوليين في جنيف قد ازداد، كما بينت بوضوح ترتيبات السفر.

١١ - ويُشترك إجراء فحص طبي كامل بالنسبة للخبراء الاستشاريين المعيّنين أو المكلفين بمهمة في مراكز العمل من الفئة باء وجيم ودال وهاء، الذين تُسدّد أجورهم المفوضية.

والشهادة الصحية مُحسّن الصحة كافية للتعينات في مراكز العمل من الفئتين حاء وألف، ويتحمل الخبير الاستشاري نفسه تكاليفها مباشرة.

١٢ - ويتعين على الخبير الاستشاري المكلف بمهمة أو المعين في مركز عمل له وضع أممي من المرحلة الأولى، وما فوقها، أن يكمل بنجاح التدريب الأمني قبل السفر.

١٣ - وقد أرفقت بالسياسة العامة الجديدة مبادئ توجيهية إدارية تحدد الخطوات الواجب اتخاذها عند استخدام الخبراء الاستشاريين؛ وأدوار ومسؤوليات الأطراف في العقد الممنوح للخبير الاستشاري؛ والإجراءات المتعلقة بالعمل والسفر.

رابعاً - التقييم والرصد

١٤ - بموجب المبادئ التوجيهية، ولدى إنجاز الخبير الاستشاري خدماته أو تسليم المنتج النهائي المحدد في العقد وفي الاختصاصات، يجب على المدير الذي استخدم الخبير أن يقوم بتقييم وتسجيل أداء الخبير الاستشاري و/أو نوعية المنتج المقدم. ولا تُسدد الدفعة النهائية إلا بعد إجراء التقييم وذلك لضمان إنجاز المهمة بكاملها بشكل مرض. وبالإضافة إلى هذا، يجب على المدير الذي أجرى التعاقد الحصول على تأكيد بأن الخبير الاستشاري ليس عليه ديون أو التزامات مالية مستحقة للمفوضية.

١٥ - والمدير الذي أجرى التعاقد مسؤول عن القيام بمتابعة الخبير الاستشاري والإشراف عليه بصفة يومية، في حين تقع المسؤولية عن رصد وتنفيذ السياسة العامة عموماً وكذلك عن القيام بالإشراف، على عاتق شعبة إدارة الموارد البشرية.

١٦ - ويشير نظام الإبلاغ إلى جنسية الخبير الاستشاري بقصد رصد التنوع الجغرافي بين الخبراء الاستشاريين في المفوضية. والوحدة التابعة لشعبة إدارة الموارد البشرية التي تتولى شؤون الخبراء الاستشاريين على النطاق العالمي لا تقوم برصد استباقي للجانب المتعلق بالتنوع، نظراً لأن سلطة التعاقد قد أسندت إلى المدير الذي يقوم بإجراء التعاقد.

خامساً - الإحصاءات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين لعام ٢٠٠٥

١٧ - خلال عام ٢٠٠٥، تعاقدت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مع ٢٦٥ خبيراً استشارياً وأصدرت ٣٧٤ عقداً للاستعانة بالخبرة الاستشارية.

١٨ - ولم تتجاوز مدة نحو ٢٦٦ عقداً من أصل عقود الاستعانة بالخبرة الاستشارية البالغ عددها ٣٧٤ عقداً ٤ أشهر، في حين وصلت مدة ٣٠ عقداً فقط منها إلى ١٠ أشهر أو أكثر.

١٩ - وفي عام ٢٠٠٥، تم التعاقد مع تسعة خبراء استشاريين من أجل القيام بمهام في مجالات تكنولوجيا المعلومات، منهم اثنان استخدموا للعمل في المقر في حين كُلف السبعة الباقون بمهام في الميدان.

٢٠ - ومعظم الخبراء الاستشاريين الدوليين الذين تم التعاقد معهم دوليا ومحليا دفعت أجورهم على أساس الرتبة بآء في جدول الأجر، أي ما يعادل شهريا أجورا تتراوح بين ٥ ٧٠٠ و ٧ ٣٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة، حسب المعرفة الفنية للخبير الاستشاري وخبرته. وبلغ متوسط الأجر اليومي للخبير الاستشاري ١٦٣ دولارا من دولارات الولايات المتحدة.

٢١ - وعدد الخبراء الاستشاريين الذين دفعت أجورهم على أساس الرتبة ألف كبير أيضا. بيد أن هناك عدد ضئيل جدا دفعت أجورهم على أساس الرتبتي جيم ودال. والخبراء الاستشاريون الذي دفعت أجورهم على أساس الرتبة دال هم بوجه عام موظفون متقاعدون استخدموا لعدد محدود من الأيام من أجل مشاريع معينة.

سادسا - خاتمة

٢٢ - وضعت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وتستخدم حاليا مبادئ توجيهية شاملة للسياسات المتعلقة باختيار الخبراء الاستشاريين وإدارة شؤونهم لضمان الشفافية والموضوعية في تعيينهم ومراقبتهم وتقييمهم، وذلك وفقا لتوصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/58/364، الفقرة ٢٣)، وستبقي تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية قيد الاستعراض لضمان تحقيق هذه الأهداف.