



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
لللامم المتحدة

A

المجلس

الدورة التاسعة والأربعون بعد المائة

روما، 16-20 يونيو/حزيران 2014

استعراض عروض الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظمة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/5)

-1 يترافق تقرير وحدة التفتيش المشتركة هذا مع تعليقات مقتضبة من المدير العام وتعليقات مشتركة مستفيضة من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعنى بالتنسيق في منظمة الأمم المتحدة (A/68/67/Add.1).

تعليقات المدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة

-2 توافق منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) على تقرير وحدة التفتيش المشتركة وعلى تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن "استعراض عروض الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظمة الأمم المتحدة". وإن المنظمة تؤيد بشدة جميع التوصيات الم_axisية الواردة في التقرير والتي تمت دراستها وإدراجها في الخطوط التوجيهية الجديدة للمنظمة المتعلقة باستخدام الاستشاريين وصدرت في شهر نوفمبر/تشرين الثاني 2013. وتشمل هذه الخطوط التوجيهية التصنيف والاختيار على أساس المنافسة والمرتبات والتقييم.

-3 ومع أن المنظمة تؤيد التوصية 13 بشكل عام، إلا أنها ترى أن أي سياسة موحدة يجب أن تراعي مختلف الاحتياجات والموارد وعمل كل منظمة من المنظمات التابعة للمنظمة وأن تتسم بالرؤنة الكافية التي تسمح لها باستخدام موارد من غير الموظفين لتلبية احتياجات محددة.

-4 وتحتاج المنظمة اتباع مقاربة تهدف بشكل رئيسي إلى إيجاد "قواسم مشتركة" عامة ينبغي توافرها في العقود الخاصة بغير الموظفين لدى المنظمات التابعة للمنظمة، ومنها على سبيل المثال الحد الأدنى من المنافع الاجتماعية



يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)، وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة

www.fao.org

وتحديد المهل الزمنية وتعريف مشترك قابل للتطبيق "للوظائف الأساسية" لتحديد العمل الذي يجدر بغير الموظفين القيام أو عدم القيام به.

Distr.: General
19 September 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون
البند ١٤٢ من جدول الأعمال المؤقت*
وحدة التفتيش المشتركة

استعراض عروض الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظمة الأمم المتحدة مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيط إلى الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظمة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق، على تقرير وحدة التفتيش المعنون ”استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظمة الأمم المتحدة“ (A/68/67).

مو جز

يُوفر تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون ”استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظمة الأمم المتحدة“ (A/68/67) تقييمًا لاستخدام الخبراء الاستشاريين في منظمة الأمم المتحدة عن طريق تحليل السياسات والمارسات ذات الصلة، ويشمل نظرة أعم في القضايا المتعلقة بطرائق التعاقد مع غير الموظفين.

وتبين هذه المذكرة آراء منظمات منظمة الأمم المتحدة بشأن التوصيات الواردة في التقرير. وتم دمج آراء المنظمة على أساس المدخلات التي قدمتها المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظمة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق، التي رحبت بالتقرير وأيدت الاستنتاجات التي خلص إليها.

* A/68/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

270913 260913 13-46391 (A)



أولاً - مقدمة

١ - في التقرير الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظمة الأمم المتحدة" (A/68/67)، تقييم الوحدة استخدام الخبراء الاستشاريين في منظمة الأمم المتحدة، من خلال تحليل السياسات والممارسات ذات الصلة. وبينما ينصب التركيز الرئيسي للتقرير على عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد، فقد تبيّن للمفتشين من خلال تحليلهم للمعلومات التي تلقواها والمقابلات التي أجروها أنه ليس هناك دائماً تبيّن واضح بين فرادي الخبراء الاستشاريين وبعض العاملين الآخرين من غير الموظفين. ولذلك، تدرج وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها نظرات في قضايا مماثلة تتعلق بمسألة الخبراء الاستشاريين، بما في ذلك طرائق التعاقد مع غير الموظفين.

ثانياً - معلومات عامة

٢ - رحّبت المنظمات بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استخدام الخبراء الاستشاريين المقدم في الوقت المناسب، الذي يعالج مسألة هامة في إدارة الموارد البشرية في منظمة الأمم المتحدة. وأشارت المنظمات إلى أنه على الرغم من احتمال وجود أوجه تشابه بين عقود الخبراء الاستشاريين وأنواع أخرى من عقود غير الموظفين، فإن العديد من المنظمات ميّزت بوضوح بين طرائق التعاقد وطرائق التعيين. فعلى سبيل المثال، ربما تكون القيود المالية قد دفعت بعض المنظمات إلى الاعتماد بقدر أكبر على تعيين أفراد من غير الموظفين بينما لم يترتب نفس الأثر المالي على استخدام منظمات أخرى لعقود الخبراء الاستشاريين. ويقدّم التقرير رؤية فاحصة لعملية استخدام الخبراء الاستشاريين، بالإضافة إلى عرض للمخاطر المحتملة المرتبطة باستخدام هذا النوع من الطرائق التعاقدية، وأشار العديد من المنظمات إلى أنها تعكّف على استعراض سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالخبراء الاستشاريين فضلاً عن العمليات التجارية المرتبطة بها، إلا أنها قررت أن تأخذ الاقتراحات والتوصيات الواردة في التقرير في الاعتبار.

٣ - وأيدت المنظمات أيضاً الدعوة الواردة في التقرير التي تقضي باتباع نهج موحد على صعيد المنظومة من شأنه أن يحسن اتساق السياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين والموارد البشرية الأخرى من غير الموظفين، بالاقتران مع التوصيات التي تدعو إلى تطوير مزيد من الاتساق بين السياسات من خلال الآليات المشتركة بين المنظمات. وافقت المنظمات، آخذة في الاعتبار اختلاف السياسات والممارسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين والعقود الإفرادية في سائر منظومة الأمم المتحدة، على أن الآليات الحالية المشتركة بين المنظمات يمكن أن تكون

مفيدة في تحقيق المزيد من الاتساق بين السياسات، والأحكام والشروط، وأحكام قواعد السلوك والممارسات ذات الصلة.

٤ - وعلى الرغم من أن المنظمات رحبت بالطابع المعمق للتقرير، فقد أعربت أيضاً عن القلق إزاء جوانب مختلفة من التحليل الوارد فيه، مثل عدم تسلیط مزيد من الضوء على إمكانية تنفيذ بعض التوصيات. فعلى سبيل المثال، تدعو وحدة التفتيش المشتركة في نواحي مختلفة من التقرير إلى الاستعانة بنظم تكنولوجيا المعلومات في أنشطة الرصد والتحليل. ووافقت المنظمات على أن هذه التحسينات مستصوبية، لكن تطبيقها يمكن أن ينطوي على صعوبات جمة.

٥ - وعلاوة على ذلك، أعربت المنظمات عن القلق إزاء الإشارة في التقرير إلى معايير العمل الدولية، على ما هو منصوص على وجه التحديد في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. ولاحظت المنظمات أن الاتفاقيات والتوصيات موجهة للدول وليس للمنظمات الدولية، ولذلك، اقترحت أن لا تطبق "مبادئ العمل الدولية" التي أشارت إليها وحدة التفتيش المشتركة، والتي تشكل الأساس الذي تستند إليه معايير العمل الدولية على المنظمات الدولية إلا في إطار القانون الدولي العام. وعلاوة على ذلك، تشير وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٨٨ من تقريرها إلى الخبراء الاستشاريين ولا تتفق موضعياً على الخبراء الاستشاريين وإنما على عاملين مستقلين. وبالمثل، تتحتج وحدة التفتيش المشتركة، في الفقرة ٣٦ من التقرير، بتوصية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٢ في حين أن الاتفاقية المذكورة لا تنطبق موضعياً على الخبراء الاستشاريين وإنما على عاملين مستقلين. ولذلك، على الرغم من أن التوجيه الخاص بتقرير وجود علاقة عمل بحسب تلك التوصية يقصد به الدول لأغراض اتباع سياسة وطنية تهدف إلى حماية العمال في أي علاقة عمل. ولهذا، فإن التوجيه الوارد في تلك التوصية لا ينطبق مباشرة على المنظمات الدولية.

ثالثا - تعليقات محددة على التوصيات

النوصية ١

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وهم يأخذون في الحسبان مبادئ العمل الدولية، باستعراض سياساتهم المتعلقة باستخدام العاملين من غير الموظفين بقصد توضيح معايير الاختيار بين الطرائق التعاقدية المتعلقة بالموظفين وتلك المتعلقة بغير الموظفين، وينبغي أن يرصدوا ويفسّروا مسألة استخدام

العاملين من غير الموظفين في منظماتهم بغية الكشف عن المخاطر والتصدي لها في الوقت المناسب.

٦ - أعربت منظمات منظومة الأمم المتحدة عن اتفاقها مع ما جاء في التوصية (١) وقوبلها بها والتي تدعو الوحدة فيها إلى إجراء استعراض لاستخدام العاملين من غير الموظفين، لكنها لاحظت أن أحد ”مبادئ العمل الدولية“ في الحسابان (انظر الفقرة ٥ أعلاه) هو مسألة يعود البث بها إلى الهيئات التشريعية وليس للرئيس التنفيذي.

النحوية ٢

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك بعد، بوضع سياسة محددة في منظماتهم بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، تكملها المبادئ التوجيهية ذات الصلة إلى جانب إجاد طريقة تعاقدية مخصص لهم.

٧ - وافقت المنظمات على ضرورة وضع سياسة محددة بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، كما جاء في التوصية (٢). ولاحظت أن وحدة التفتيش المشتركة تدعو في الفقرة ٦١ من التقرير إلى ”تبسيط جميع عقود العاملين من غير الموظفين وتحديدها بوضوح في وثيقة سياسات واحدة“ وهذا يتناقض فيما يليه مع التوصية التي تدعو الوحدة فيها إلى وضع وثيقة سياسة محددة بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين.

النحوية ٣

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بالتأكد من تكملة عقود الخبراء الاستشاريين في منظماتهم بشروط عامة شاملة، بما في ذلك شروط بشأن تضارب المصالح وأحكام مدونة قواعد السلوك.

٨ - أعربت المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة عن اتفاقها مع ما جاء في التوصية (٣) التي تدعو وحدة التفتيش المشتركة فيها إلى تكملة عقود الخبراء الاستشاريين بشروط عامة شاملة، بما في ذلك شروط بشأن تضارب المصالح وأحكام خاصة. مدونة السلوك، وأفاد العديد من تلك المنظمات بأنها تسير في هذا الاتجاه، إن لم تكن قد امتنعت بالفعل لتلك الأحكام.

النحوية ٤

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وهم يأخذون في الحساب مبادئ العمل الدولية والممارسات الجيدة ذات الصلة، باستعراض

عقود الخبراء الاستشاريين المعمول بها في منظماتهم بقصد الأخذ بعقود ذات مدة أقصر تتمشى مع الطبيعة المخصصة الغرض والمؤقتة لعمل الخبراء الاستشاريين، وأن يضعوا سياسة ملائمة بشأن تقديم استحقاقات اجتماعية توضع في الاعتبار فيها مدة العمل المؤذى وطبيعته.

٩ - لم تحصل التوصية (٤) التي تدعو وحدة التفتيش المشتركة فيها إلى الأخذ بعقود ذات مدة أقصر سوى على تأييد جزئي من المنظمات. إذ أشارت بعض المنظمات إلى أن مدة عقود الخبراء الاستشاريين، ولا سيما في سياق أحد برامج المساعدة في مجال التعاون التقني تضطلع به إحدى المنظمات، تستند إلى مدة المشاريع والبرامج ذات الصلة. وأشارت المنظمات كذلك إلى أن المنافع الاجتماعية لا ينبغي أن يُعمل بها إلا إذا تم في حالات استخدام الخبراء الاستشاريين لفترات أطول. كما أن الأخذ بالسياسات المتعلقة بالمنافع الاجتماعية قد يتطلب موافقة الم هيئات التشريعية لبعض المنظمات.

الـ ٥ التوصية

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بضمان وجود سياسة ملائمة بشأن استخدام المتقاعدين كخبراء استشاريين في منظماتهم وأن يجري الامتثال لهذه السياسة وإنفاذها إنفاذا فعالا.

١٠ - أعربت المنظمة عن قبولها للتوصية (٥) فيما يتعلق بوجود سياسات تُوجه استخدام المتقاعدين كخبراء استشاريين.

الـ ٦ التوصية

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بالنظر في طرائق ملائمة من أجل تزويد الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين بآليات ميسورة وفعالة لتسوية المنازعات وبحث طرق الاستماع إليهم ومعالجة شواغلهم.

١١ - أعربت المنظمات عن قبولها وتأييدها للتوصية (٦) بشأن توفير آليات ميسورة وفعالة لتسوية المنازعات. ويشير العديد منها إلى أن لديه آليات معمول بها لفائدة الخبراء الاستشاريين. وأشار بعض المنظمات إلى أن توسيع نطاق تلك الخدمات ليشمل المتعاقدين العاملين من غير الموظفين يتطلب الدراسة من قبل المكاتب القانونية.

التوصية ٧

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة تحديد الأدوار والمسؤوليات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين تحديداً واضحاً وأن يجري الأخذ بتدابير سليمة للرصد والتقييم الداخلي من أجل تنفيذ السياسات ذات الصلة تنفيذاً فعالاً.

١٢ - ^{أيدت} المنظمات التوصية ٧.

التوصية ٨

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة باستعراض قوائم الخبراء الاستشاريين لديهم والسياسة والممارسات المتعلقة بعملية التنافس بخصوص استخدام هؤلاء الخبراء بقصد توسيع نطاق المجموعة المتاحة من المرشحين المؤهلين واعتماد تدابير ملائمة بشأن التنافس، ^{يفضّل} أن تعدل تبعاً لمدة وقيمة العقود.

١٣ - ^{أيدت} المنظمات توصية وحدة التفتيش المشتركة التي تدعو فيها إلى إجراء استعراض لقوائم الخبراء الاستشاريين الموجودة لديها والسياسات والممارسات المتعلقة بعملية التنافس، بقصد توسيع نطاق المجموعة المتاحة من المرشحين المؤهلين، وأشار العديد منها إلى أنها تقوم حالياً بذلك العملية. غير أن المنظمات حذرت من أن اتباع نهج صارم جداً في استقدام الخبراء الاستشاريين قد يخلق صعوبات أو يؤدي إلى تأخيرات كبيرة تترتب عليها آثار سلبية. فالمنظمات التي تعمل في مجالات متخصصة جداً، على سبيل المثال، ليس لديها سوى مجموعة قليلة جداً متاحة من الخبراء المؤهلين المتخصصين، ومن غير الممكن وبالتالي توسيع نطاق القائمة وتطبيق تدابير التنافس في حين أن المنظمات التي تقوم بأعمال إغاثة إنسانية في حالات الطوارئ تحتاج إلى موارد، للاستجابة بسرعة حالات الطوارئ، وهذا لا يسمح لها بوقت كافٍ للقيام بعملية تنافسية لاستقدام خبراء استشاريين.

التوصية ٩

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إيلاء الاعتبار لمسألة التنوع الجغرافي وتحقيق التوازن بين الجنسين في السياسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين في منظماتهم والنهوض بهاتين المسئليتين على نحو استباقي.

١٤ - ^{أيد} أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين ضرورة إيلاء الاعتبار لمسألة التنوع الجغرافي وتحقيق التوازن بين الجنسين عند اختيار الخبراء الاستشاريين، حسبما دعت إليه وحدة

التفتيش المشتركة في التوصية ٩. لاحظ بعض المنظمات، ولا سيما المنظمات التي تعتبر تعين الخبراء الاستشاريين بمثابة عملية اشتراء، أن مسأليتي التمثيل الجغرافي ونوع الجنس ينبغي أن تطبقا في سياق العطاءات التنافسية ومبادئ الاشتراء ذات الصلة. وأشار العديد من المنظمات إلى أن التحسينات التي أدخلت مؤخرا على نظم معلومات استقدام موظفين قد تزيد في تحسين قدرتها على تحديد مرشحات مؤهلات تأهلا مناسبا ومرشحين مؤهلين من البلدان المماثلة تمثيلا ناقصا للعمل لديها كخبراء استشاريين. وأخيرا، أعرب العديد من المنظمات عن القلق من أن التوصية فضفاضة جدا بالنظر إلى أن مفهوم نوع الجنس والتتنوع الجغرافي يتعلق بالقوة العاملة في منظمة ما، وبالموظفين الدوليين العاملين لديها فحسب. وشككت المنظمات في أن يكون قصد وحدة التفتيش المشتركة هو التوصية بالأحد بالتنوع الجغرافي لدى استخدام الخبراء الاستشاريين، وهو مسألة يتحكم بها في كثير من الحالات المكان الذي توجد فيه المنظمة القائمة بالتوظيف. ويمكن أن ينظر إلى هذه التوصية، من بعض الجوانب، بكونها تدعو إلى إقامة توازن جغرافي فيما يتعلق بمقدمي الخدمات للشركات.

١٠ التوصية

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وجود سياسة أجور محدثة لدى منظماتهم بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين تكون مدعومة بمبادئ توجيهية ملائمة من أجل تنفيذ هذه السياسة تنفيذا متسقا.

١٥ - أعربت المنظمات عن قبولها وتأييدها بصفة عامة للتوصية (١٠) التي تعالج سياسات الأجور، وذكر بعض المنظمات أنها تجري حاليا استعراضا لهذه السياسات. غير أن بعض المنظمات رأت أن الأجر المدفوع لخبير استشاري لا ينبغي تحديده فقط بحسب مدى تعقيد المهام التي سيؤديها كما هي مبينة في الاختصاصات (انظر الفقرة ١٤٤ من الوثيقة A/68/67) وإنما بحسب خبرة وقدرة الخبير الاستشاري على أداء ما تقتضيه الاختصاصات أيضا. وأشارت منظمات أخرى إلى أنها تحدد أجور الخبراء الاستشاريين على أساس عملية تنافسية متعلقة باختصاصات محددة وعلى أساس كل حالة على حدة. وبالتالي، فإن نتائج العملية التنافسية وبدأ "أفضل قيمة مقابل الشمن"، مما اللذان يمليان أجر الخبير الاستشاري. ولذلك، فإن الأجر المحدد سلفا يمكن أن يقيد أو يحد من التطبيق الكامل والفعال لعمليات الاختيار التنافسي، والمجموعات الموحدة للأجور قد لا تتحقق مبدأ "أفضل قيمة مقابل الشمن". كما أن التكليفات تستند عادة إلى اختصاصات محددة بحالات معينة قد يؤدي فيها وضع مجموعات موحدة للأجور، بالاقتران مع مبادئ العطاءات التنافسية، إلى نتائج عكسية بشأنها.

١١ التوصية

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن يعززوا الرقابة على استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق إجراء تقييم فعال للأداء، وعمليات مراجعة حسابات، ورصد، وتقديم تقارير تحليلية داخلية وخارجية، بقصد ضمان استخدام العقود استخداماً سليماً واستخدام الموارد بكفاءة.

١٦ - **أيدت** المنظمات التوصية (١١) التي تدعو وحدة التفتيش المشتركة فيها إلى تعزيز الرقابة على استخدام الخبراء الاستشاريين. وأشار العديد من المنظمات إلى أنها تجري حالياً، نتيجة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة، استعراضاً لممارسات الرقابة على استخدام الخبراء الاستشاريين.

١٢ التوصية

ينبغي للهيئات التشريعية/هيئات الإدارة للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن تمارس مهمتها الرقابية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق إجراء استعراضات منتظمة للمعلومات التحليلية المقدمة من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية.

١٧ - أعربت المنظمات عن تأييدها للتوصية (١٢) مشيرة إلى أنها موجهة إلى الهيئات التشريعية/مجالس الإدارة، وذكر العديد منها أن الرقابة على استخدام الخبراء الاستشاريين تعتبر عموماً إحدى المهام الإدارية.

١٣ التوصية

ينبغي قيام الأمين العام للأمم المتحدة، بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، بالمبادرة، عن طريق شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الرفيعة المستوى بالإدارة، إلى وضع نهج سياسات مشترك من أجل تفزيذ التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ١٠ من هذا التقرير. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي النظر في إنشاء فرق عمل محددة.

١٨ - أعربت منظمات منظومة الأمم المتحدة عموماً عن اتفاقها مع ما جاء في هذه التوصية وأيدت الهدف الشامل المتمثل في تحسين اتساق السياسات. غير أنها لاحظت أن وضع نهج “واحد” قد يؤدي إلى عملية مطولة لا تعكس الاحتياجات والموارد والولايات المختلفة لكل منظمة من المنظمات الدائمة في النظام الموحد، ويضعف بالتالي المرونة الضرورية لاستخدام الخبراء الاستشاريين في تلبية احتياجات محددة. وعلاوة على ذلك، تعتبر بعض

المنظمات أن اختيار الخبراء الاستشاريين هو عملية اشتراء، وبالتالي قد يكون من المفيد أيضاً إشراك شبكة المشتريات التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة في هذه المناقشات. ومع ذلك، وافقت المنظمات عموماً على أن اتباع نهج مشترك قدر المستطاع لاستخدام الخبراء الاستشاريين والتعاقديين الأفراد سيكون موضع ترحيب.

Arabic

Original: English

استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة

من إعداد

جيحان ترزي

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة
جنيف، ٢٠١٢

موجز تنفيدي

استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة

JIU/REP/2012/5

الهدف والنطاق

الهدف من هذا التقرير هو إجراء تقييم لاستخدام الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة عن طريق تحليل السياسات والممارسات ذات الصلة. وبينما ينص التركيز على عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد، فإن تحليل المعلومات الواردة والمقابلات التي أجريت يسلط الأضواء على حقيقة أنه لا يوجد دائماً هذا التمييز الواضح بين فرادي الخبراء الاستشاريين وبعض العاملين الآخرين من غير الموظفين. ولذلك، يشمل هذا الاستعراض أيضاً النظر بصورة أعم في القضايا المماثلة المتعلقة بطرائق التعاقد بشأن عقود غير الموظفين.

الحاجة إلى معايير عليا للاختيار بين طرائق التعاقد المتعلقة بالموظفين وطرائق التعاقد المتعلقة بغير الموظفين

أصبح الخبراء الاستشاريون والعاملون من غير الموظفين جزءاً هاماً من القوة العاملة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. بيد أن السياسات والأنظمة لا تنص دائماً على معايير واضحة لاستخدام الموارد البشرية، كما أن تفاصيل السياسات هو مسئلة تثير الشواغل من وجهة نظر ممارسات التوظيف المنصفة والمسؤولية اجتماعياً، وخاصة عندما يعمل الأفراد لفترات زمنية ممتدة. موجب عقود قصيرة الأجل من فئة غير الموظفين. فالضغط الواقع على المنظمات لكي تُنجز في ظل تمويل غير كافٍ ونماذج توظيف غير مرنة، بالاقتران مع سياسات متباينة بشأن تعيين غير الموظفين والافتقار إلى الرقابة، يؤدي بالمنظمات إلى استخدام طرائق التعاقد المتعلقة بغير الموظفين استخداماً مفرطاً.

والأخذ بمراعك تعاقدية مختلفة بشأن أنواع متماثلة من العمل في المنظومة، لم تعد تخضع لمجموعة موحدة من القواعد والأنظمة، قد تكون له آثار سلبية من حيث ممارسات التوظيف، وسمعة المنظمات، وترتبط القوة العاملة. وتؤدي الممارسات الراهنة إلى إيجاد مراكز تعاقدية غير مستقرة وغير متوائمة تماماً مع قيم الأمم المتحدة ولا مع الممارسات الدولية المتعلقة بالعمل. وتحتاج المنظمات إلى أن ترصد وتقيّم بانتظام استخدامها لعاملين من غير الموظفين وإلى أن تأخذ بتدابير تخفف من المخاطر.

وقد خلص الاستعراض إلى أن سياسات المنظمة لا تتضمن معايير واضحة للاختيار بين طائق التعاقد المتعلقة بالموظفين وتلك المتعلقة بغير الموظفين. وتشير توصيات منظمة العمل الدولية والممارسات الجيدة إلى أن المعايير العليا لتحقيق ذلك هي وجود أو عدم وجود ‘علاقة توظيف’. فعند وجود علاقة توظيف (من النوع القائم بين رب عمل وموظف) من أجل القيام بالعمل، ينبغي أن تكون الطريقة التعاقدية هي عقد موظف؛ وإذا لم تكن الطريقة التعاقدية هي علاقة متعاقد مستقل فإنما ينبغي أن تكون عقداً من عقود الخبراء الاستشاريين أو عقود غير الموظفين.

الحاجة إلى سياسات واضحة بشأن عقود الخبراء الاستشاريين

توجد لدى بعض منظمات الأمم المتحدة سياسات محددة بشأن عقود الخبراء الاستشاريين. ييد أن سياسات كثيرة من المنظمات تفتقر إلى وجود تعريف واضح لعقد الخبراء الاستشاريين الأفراد أو لا تستخدم طريقة تعاقدية محددة أو مبادئ توجيهية عملية ملائمة لاستخدام الخبراء الاستشاريين. وفي مجال الممارسة العملية، تُستخدم عقود الخبراء الاستشاريين والعقود المماثلة غير المتعلقة بالموظفين استخداماً متبايناً. وأهم ما في الأمر أن هذه العقود تُستخدم لأداء عمل ينبغي أن يتطلب الأخذ بعقود موظفين.

وتسمح السياسات القائمة للمنظمات بمنح عقود متابعة للخبراء الاستشاريين تزيد من التعينات الطويلة الأجل، سواء تضمنت فترات فاصلة إلزامية قصيرة أم لا. ولم تعد هذه الممارسة تتماشى مع طبيعة عقد الخبراء الاستشاري كما أنها تهيئ الأوضاع لاستخدام الطائق التعاقدية استخداماً غير ملائمة. ومستويات الأجر المطبقة داخل كل منظمة وعلى امتداد المنظمات لا تتسم بالاتساق، ولا توجد مبادئ توجيهية لتنفيذها تنفيذاً سليماً. وبالمثل، فإن الاستحقاقات الاجتماعية المقدمة بوجوب هذه العقود تتباين تبايناً يُعد به فيما بين المنظمات.

الحاجة إلى الإدارة السليمة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد

تبين من الاستعراض أنه يوجد على وجه الإجمال متسع لزيادة الكفاءة والفعالية في استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق تحديد الأدوار والمسؤوليات تحديداً واضحاً، وتنفيذ تدابير أفضل للرقابة الداخلية. ومن شأن اتباع رؤية مؤسسية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين وامتلاك زمام الأمر على مستوى المنظمة المعنية بخصوص رصد السياسات وإنفاذها أن يسهما بدرجة كبيرة في استخدام الأموال ذات الصلة استخداماً سليماً. والمنافسة في عملية التوظيف إما أنها مفتقدة أو غير فعالة. ويكون من المفيد اعتماد نهج رشيد بشأن التعيين عن طريق الأخذ بعناصر منافسة متدرجة تتناسب مع قيمة العقود ومدتها. ولا توجد لدى المنظمات سياسة بشأن قوائم المرشحين المقبولين؛ فهذه القوائم متجزئة وفات أوانها.

الحاجة إلى الرصد والرقابة بصورة أكثر فعالية

لا توجد حالياً رقابة كافية فيما يتعلق باستخدام الخبراء الاستشاريين داخل المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة. وتفتقر المنظمات إلى صورة واضحة عن القوة العاملة فيها وإلى المعلومات التحليلية الضرورية للتخطيط للقوة العاملة، ولتقييم المخاطر ذات الصلة، وللأخذ بالتدابير المناسبة لمواجهة هذه المخاطر. كما أن الرصد غير متواافق إلى حد أن نظم المعلومات ليس لها القدرات الكافية، ولا تستخدم المعلومات المتاحة استخداماً فعالاً. ونتيجةً لذلك، فإن إعداد التقارير التحليلية الموجهة وجهاً عملياً والنظر الفعال في هذه التقارير غير ملائم على مستوى كل من الإدارة العليا والمماثلات التشريعية/هيئات الإدارة.

ونظراً إلى الآثار الاستراتيجية المترتبة على الاستخدام المتزايد للخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من العاملين من غير الموظفين، يكون من المهم أن تمارس هيئات التشريعية/هيئات الإدارة للمنظمات دورها الرقابي وأن تقدم في الوقت نفسه التمويل الضروري لتدبير الموظفين كما ينبغي. وبهذه الروح، ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل إدراج هذه المسألة في جداول أعمال اجتماعاتها وأن يجري تناولها إما بصورة مباشرة أو في سياق المناقشة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة أن يقدموا إلى الدول الأعضاء تقارير تحليلية تفصيلية في هذا الصدد.

الحاجة إلى اتباع نهج على نطاق المنظمة

تنسم السياسات والممارسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين وغيرهم من العاملين من غير الموظفين في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة بأنها متباعدة جداً. وهذا الوضع الراهن يجعل من الضروري توجيه قدر أكبر من الاهتمام على نطاق المنظمة بأسرها بغية تنسيق السياسات والممارسات، على أن تُؤخذ في الحسبان مبادئ العمل الدولية والممارسات الجيدة. فكما هو مشروح في هذا التقرير، تواجه جميع المنظمات تحديات ومشاكل متماثلة فيما يتعلق باستخدام الخبراء الاستشاريين وغيرهم من العاملين من غير الموظفين. ويشمل هذا التقرير ١٣ توصية؛ وينبغي بصورة خاصة أن تكون التوصيات ١ و ٢ و ٤ و ٥ و ٦ و ١٠ موضوع مناقشات تدور على نطاق المنظمة، كما ينبغي اعتماد نهج مشترك بغية تيسير تنفيذ هذه التوصيات على نطاق المنظمة تنفيذاً متربطاً ومتسقاً. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي أن ينشأ لهذا الغرض خصيصاً فريق عامل أو فرقه عمل تحت إشراف اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى تُسند إليه أو إليها ولاية وضع نهج موحد للاسترشاد به في تنفيذ هذه التوصيات في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة.

توصية مقدمة لكي تنظر فيها الهيئات التشريعية/هيئات الإدارة

الوصية ١٢

ينبغي للهيئات التشريعية/هيئات الإدارة للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن تمارس مهامها الرقابية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق القيام على نحو منظم باستعراض المعلومات التحليلية المقدمة من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية.

المحتويات

| الفقرات | الصفحة | |
|---|--------|----------|
| موجز تنفيذي..... | iii | |
| مقدمة..... | ١ | أولاً - |
| العاملون من غير الموظفين في منظومة الأمم المتحدة | ٥ | ثانياً - |
| ألف - الإفراط في استخدام الطائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين..... | ٥ | |
| باء - الأسباب الرئيسية للإفراط في استخدام الطائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين | ٦ | |
| حيم - الحاجة إلى تقدير المخاطر..... | ٨ | |
| دال - الحاجة إلى مرونة أكبر في استخدام عقود وموارد الموظفين | ١٠ | |
| هاء - الحاجة إلى معاير عليا للاختيار بين طائق التعاقد المتعلقة بالموظفين وطائق التعاقد المتعلقة بغير الموظفين | ١١ | |
| السياسات والممارسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين..... | ١٤ | ثالثاً - |
| ألف - استعراض السياسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين | ١٤ | |
| باء - الشروط العامة للعقد..... | ٢٠ | |
| حيم - المدة المطلولة للعقود | ٢٣ | |
| دال - التباين في الاستحقاقات الاجتماعية | ٢٧ | |
| هاء - استخدام الموظفين المتقاعدين للعمل بصفة خبراء استشاريين | ٢٨ | |
| واو - تسوية المنازعات والتمثيل..... | ٣٠ | |
| إدارة شؤون الخبراء الاستشاريين | ٣٤ | رابعاً - |
| ألف - الأدوار والمسؤوليات والرقابة الداخلية | ٣٤ | |
| باء - عملية التنافس وإدارة قوائم الخبراء..... | ٣٧ | |
| حيم - التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين | ٤٤ | |
| دال - الأحور | ٤٧ | |
| هاء - الرقابة | ٤٩ | |
| الحاجة إلى نهج يُتبع على نطاق المنظومة..... | ٥٧ | خامساً - |

المرفقات

| | | |
|----------|--|----|
| الأول - | السياسات المتصلة بالخبراء الاستشاريين الأفراد في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة..... | ٥٩ |
| الثاني - | تعریف "الخبر الاستشاري الفرد" في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة | ٦٢ |
| الثالث - | طائق التعاقدية والاستحقاقات ذات الصلة التي تقدمها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة | ٦٦ |

| | | |
|----|---|----------|
| ٧١ | مدة العقود وفترات الانقطاع عن العمل المطبقة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة..... | الرابع - |
| ٧٤ | السياسات المتعلقة بالتنافس في المنظمات التابعة للأمم المتحدة..... | الخامس - |
| ٧٨ | نظم الأجرور في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة | السادس - |
| ٨٤ | الأحكام المتعلقة بالتنوع الجغرافي وبالتوافق بين الجنسين في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة | السابع - |
| ٨٨ | استعراض عام لإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة ٥/REP/JIU | الثامن - |

أولاًً - مقدمة

الهدف

١ - قامت وحدة التفتيش المشتركة، كجزء من برنامج عملها لعام ٢٠١١، بإجراء استعراض للسياسات والممارسات المعهود بها في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد، وذلك بهدف تقييم مدى كفاءة وفعالية استخدام الخبراء الاستشاريين في المنظومة^(١). وهذا التحليل المقارن الموحد على نطاق المنظومة للسياسات والممارسات المعهود بها على امتداد المنظومة يسلط الضوء على أوجه التماثل والاختلاف فيما بين المنظمات المعنية، ويحدد الممارسات الجيدة، ويقدم توصيات من أجل التحسين.

٢ - ويقدم التقرير تقييماً لعدة جوانب من السياسات والممارسات المتعلقة بعقود الخبراء الاستشاريين، مثل تعريف الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، ومدة العقود وشروطها العامة، والاستحقاقات الاجتماعية، وآليات تسوية المنازعات. وهو يتناول أيضاً القضايا المتصلة بإدارة شؤون الخبراء الاستشاريين، مثل الأدوار والمسؤوليات المعنية في عملية الاختيار والتوظيف، وضوابط الرقابة الداخلية، والتتوّع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وتقييم الأداء، والرصد وتقديم التقارير، ودور هيئات الإدارة، فضلاً عن الاتساق على نطاق المنظومة.

٣ - وأنباء الاستعراض، فإن عدّة منظمات قد أوضحت أنها تقوم فعلاً بتنفيذ إطاراتها التنظيمي أو انتهت من تنفيذه (منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاو)، والأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة لسكّان، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) أو أنها تعتزم إجراء هذا التنفيذ (منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (وايبيو)). ويشجع المفتشون بقوة هذه المنظمات على الاستفادة من الاستنتاجات والتوصيات المعروضة في هذا التقرير وعلى دمجها في سياساتها وممارساتها الجديدة المعنية.

النطاق

٤ - كان يُعتزم أن يركّز النطاق الأولى للاستعراض على عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد، المتصوّرة على أنها علاقة تعاقدية بين منظمة من المنظمات وفرد من الأفراد لأداء عمل استشاري أو لأداء مهمة تقوم على ناتج وتنطلب خبرة فنية خاصة، لمدة زمنية قصيرة، وتقدّم قيمة مضافة إلى قدرات المنظمة على نحو مختلف عن الفئات الأخرى من العاملين من غير الموظفين.

(١) تشمل الاستعراضات السابقة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة بشأن هذا الموضوع على تقييم استخدام خدمات شركات الخبرة الاستشارية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/NOTE/2008/4) وعلى تقييم لاستخدام الخبراء الاستشاريين في الأمم المتحدة (JIU/REP/2000/2).

٥- ييد أن تحليل المعلومات الواردة والمقابلات التي أجريت قد سلط الأضواء على أنه لا يوجد تمييز واضح بين الخبراء الاستشاريين الأفراد والعاملين الآخرين من غير الموظفين عادةً ما يطلق عليهم "المتعاقدون الأفراد" أو "المتعاقدون على الخدمة" (الذين يوظفون لأداء وظائف ومهام مماثلة لتلك التي يؤديها الموظفون العاديون. وبينما لا يوجد لدى بعض المنظمات تعريف واضح ومتميز لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد أو طريقة تعاقدية مخصصة لهذا الغرض، فإن منظمات أخرى تعتبر جميع الطرائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين "عقود خبراء استشاريين".

٦- وقد أظهر التحليل أنه، في مجال الممارسة العملية، تُستخدم عقود الخبراء الاستشاريين وبعض أنواع العقود المتعلقة بغير الموظفين استخداماً متبادلاً. فليس من غير العتاد أن يعمل الأفراد لنفس المنظمة لفترات زمنية متكررة أو متدة في ظل الوضع غير المستقر الذي تتسم به الطرائق التعاقدية المختلفة المعتمل بها مع غير الموظفين. فقد يُمنح عقد من هذا القبيل بطريقة متابعة للفرد نفسه الذي يؤدي المهام نفسها أو العمل نفسه في الإدارة/الوحدة نفسها لفترة طويلة من الوقت. وقد اكتشف الاستعراض عدم وجود معايير عليا للاختيار بين طرائق التعاقد مع الموظفين وطرائق التعاقد مع غير الموظفين. ولهذه الأسباب، يشمل هذا الاستعراض الاعتبارات الأعم المتعلقة بالطرائق التعاقدية مع غير الموظفين (انظر الفصل الثاني).

٧- ولا يوجد في منظومة الأمم المتحدة تعريف واضح للموظفين مقابل تعريف العاملين من غير الموظفين يستند إلى منظور المهام المؤداة أو مبادئ العمل الدولية. ففي الأمم المتحدة بصورة عامة، يشير مصطلح "الموظفين" إلى العاملين الذين يخضعون للنظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمات المعنية، في حين أن مصطلح "غير الموظفين" يشير إلى العاملين الذين لا يخضعون للنظامين الإداري والأساسي المذكورين. ويعرف "مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظمة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)" "الموظف" بأنه أي فرد يتلقى "خطاب تعيين" رسمياً بوجب النظامين الإداري والأساسي للموظفين من أي منظمة تابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة أو تكون المنظمة القائمة بالتوظيف قد اعتبرته على نحو آخر خاضعاً للنظامين الإداري والأساسي لموظفي تلك المنظمة. أما "العاملون من غير الموظفين" فيُعرفون بأنهم أفراد في القوة العاملة من غير الموظفين الخاضعين للنظامين الإداري والأساسي للموظفين. وعادةً ما تشمل هذه الفئة الأخيرة الخبراء الاستشاريين الدوليين ومتطوعي الأمم المتحدة، وأصحاب عقود الخدمة، وترتيبات الخدمة الخاصة، والعمال العرضيين، والفتات الأخرى ذات الصلة^(٢).

٨- وفي الواقع، فإن تسمية الطرائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين والغرض منها يتباين تبايناً يعتمد به على امتداد المنظومة. ولذلك يصعب الإشارة إلى "عقود غير الموظفين" على أنها

فتحة متجانسة من الطرائق التعاقدية. ييد أن فئة "العاملين من غير الموظفين" تشمل فعلاً، لأغراض هذا الاستعراض، على المتطوعين، والمتدرجين داخلياً، والموظفين المقدمين دون مقابل، والموظفين من غير موظفي الأمانة العامة. ويذهب التقرير إلى أبعد من الخبراء الاستشاريين فيتناول الاعتبارات المتعلقة بالعاملين من غير الموظفين/عقود هؤلاء العاملين من منظور أن هذه العقود تُستخدم لفترات متكررة أو متعددة من أجل أداء عمل ينبغي أن يتطلب الأخذ بعقود الموظفين، وهو أمر لا يتمشى مع ممارسات العمل الجيدة.

٩ - وهذا التقرير موضوع على نطاق المنظومة بأسرها ويتناول جميع المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. ولكي يشمل التقرير أفضل الممارسات المتصلة بهذه القضايا، جرى استشارة مؤسسات عامة دولية أخرى مثل البنك الدولي والمفوضية الأوروبية.

المنهجية

١٠ - اشتملت المنهجية المتبعة في التقرير على مجموعة واسعة من أساليب التقييم، مثل: تحليل وثائق السياسات المتاحة ذات الصلة؛ والتقارير والوثائق الداخلية المقدمة إلى هيئات الإدارة؛ واستبيان سُلم إلى المنظمات يرتكز على استعراض الوثائق المتاحة وكذلك الردود على هذا الاستبيان؛ وإجراء مقابلات ومؤتمرات فيديوية مع موظفي الموارد البشرية والمشتريات، ومديري التوظيف، وممثلين للموظفين، وخبراء استشاريين في مجالات مهنية وتقنية شتى. وقد مكّن ذلك المفتش من أن يفهم وجهات نظر المجموعات المختلفة المشاركة في هذه العملية.

١١ - وشملت المنهجية أيضاً استعراض عينة من ملفات حالات خبراء استشاريين اختبرت عشوائياً. وكان الغرض من ذلك هو الحصول على فهم عام للوثائق المسجّلة وما إذا كانت الملفات المعنية قد وُثّقت بشكل سليم وما إذا كان قد جرى الامتناع بشأنها للسياسات المعنية. وجرى استعراض هذه الوثائق في سرية كاملة. وجرى استعراض ملفات حالات معينة في المنظمات التالية: منظمة العمل الدولية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومنظمة اليونيدو، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

١٢ - ويُظهر الاستعراض أن المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة لديها بصورة عامة قدرات غير متساوية ومنهجيات شتى للاحتفاظ بالمعلومات والإحصاءات المتعلقة بالعاملين من غير الموظفين، وخاصة فيما يتعلق بالأفراد المستخدمين بصفة خبراء استشاريين. وقد اكتشفت منظمات كثيرة أن من الصعب للغاية تقديم إحصاءات تفصيلية.

١٣ - ووفقاً للمادة ١١-٢ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، وضع هذا التقرير في صورته النهائية بعد التشاور فيما بين المفتشين بغية التأكيد من أن استنتاجاته ووصياته تعكس الحكمة الجماعية للوحدة.

١٤ - ويتضمن التقرير ٣ توصية. ولتيسير تناول التقرير وتنفيذ التوصيات الواردة فيه ورصد هذا التنفيذ، يتضمن المرفق الثامن جدولًا يبين ما إذا كان التقرير يُقدم إلى المنظمات المعنية لاتخاذ إجراء بشأنه أو للعلم به. ويحدد الجدول التوصيات التي لها صلة بكل منظمة، مع بيان ما إذا كانت هذه التوصيات تتطلب قراراً من الهيئة التشريعية للمنظمة أو من هيئة إدارتها أو ما إذا كان يمكن أن يتولى الرئيس التنفيذي للمنظمة اتخاذ إجراء بشأنها.

١٥ - ويرغب المفتش في الإعراب عن تقديره لجميع من ساعدوه في إعداد هذا التقرير، وبخاصة أولئك الذين شاركوا في المقابلات وتقاسموا معه طوعية ما لديهم من معرفة وخبرة فنية.

ثانياً - العاملون من غير الموظفين في منظومة الأمم المتحدة

ألف - الإفراط في استخدام الطرائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين

١٦ - تشير الملاحظات العامة والمقابلات التي أجريت إلى أن استخدام العاملين من غير الموظفين في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة هو أمر في ازدياد وإلى أن هؤلاء يشكلون جزءاً يُعتد به من مجموع القوة العاملة. ووفقاً لبعض التقديرات التقريرية، يشكل العاملون من غير الموظفين في منظومة الأمم المتحدة نسبة تبلغ في المتوسط ٤٠ في المائة من مجموع القوة العاملة. ويعكس هذا الوضع حدوث تحول رئيسي في نماذج الموارد البشرية لدى هذه المنظمات وفي طرائق التشغيل بها، وهو ما قد تكون له آثار استراتيجية على المنظمات المعنية. ولذلك، يتطلب هذا الوضع القيام باستعراضه ورصده على نحو دقيق.

١٧ - وللمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ولايات واسعة المدى تشمل السلم والأمن، والتنمية، والمساعدة الإنسانية، وحقوق الإنسان. وقد ظلت هيئات إدارة هذه المنظمات توسيع نطاق ولايات منظماتها ومسئولياتها. بيد أن الموارد المتاحة، بما في ذلك الموارد البشرية، قد ظلت ثابتة أو لا تزيد بما يتناسب مع ذلك. وبطبيعة الحال فإن هذا التوسيع، بالاقتران مع الضغط الإضافي الذي يدفع إلى تحقيق التنفيذ في ظل تمويل غير كافٍ، قد أدى بدرجة كبيرة إلى زيادة الحاجة إلى العاملين المستخدمين لفترات قصيرة من غير الموظفين، وأدى إلى استخدام هؤلاء العاملين لأداء عمل ينبغي أن يؤديه الموظفون العاديون. وبطبيعة الحال، لا تنطوي هذه العقود على التزامات طويلة الأجل ولا تتيح استحقاقات اجتماعية.

١٨ - وبعبارة أخرى، فلكي تحافظ هذه المنظمات على قدرها على التنفيذ، فإنما قد ظلت تحاول زيادة مرونة القوة العاملة لديها كما توسيع في استخدام الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين. ويشعر المديرون بضغط يدفع في اتجاه التنفيذ في إطار ميزانيات مضغوط، وتؤدي هذه الحالة إلى وضعهم في وضع عویص قوامه استخدام الخدمات التعاقدية كما أنها تتسبب في الأخذ بعمارات تعاقدية غير ملائمة ولا يمكن تحملها. وبصورة عامة، تسير هذه العملية بدون قرار سياسي صريح على مستوى هيئة الإدارة أو الإدارة التنفيذية. وفي حالة منظمة الفاو، جرى الاعتراف بهذه الحالة في التقرير الصادر عن لجنة المالية بها، كما يلي: "كان يُتوخى هدف جعل نسبة الموظفين إلى العاملين من غير الموظفين هي ٦٠ إلى ٤٠ بغية السماح بتحقيق مرونة أكبر في تنفيذ برنامج عمل المنظمة في ظل حقبة التقىيد الكبير للميزانية" ^(٣).

FC 126/15, Revised Policy and Implementation of FAO, Use of Contractors and Retirees, para. 5 (٣)

١٩ - وقد أكدت المقابلات التي أجريت مع المديرين وممثلي العاملين الحائزين لعقود غير عقود الموظفين الشواغل المثارة داخل المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة بخصوص الأحكام والشروط العامة التي يستخدم بوجها العاملون من غير الموظفين، وخاصة عند منحهم عقوداً لفترات زمنية متكررة وممتدة وعندما يمنح الفرد نفسه عقوداً متتابعة من فئة عقود غير الموظفين لأداء عمل مماثل لذلك الذي يؤديه الموظفون العاديون ولكن ظل منحه مركزاً مختلفاً وبدون استحقاقات اجتماعية.

باء- الأسباب الرئيسية للإفراط في استخدام الطائق العاقدية المتعلقة بغير الموظفين

٢٠ - في ظل القيود الشديدة المفروضة على الميزانية، كثيراً ما يلجأ مديرو المصالح إلى الطائق العاقدية المتعلقة بالعاملين غير الموظفين بدلاً من عقود الموظفين وذلك لأسباب الحرص على المرونة وتحقيق فورات في التكلفة. إذ يستطيعون أيضاً باستخدامهم للعقود المتعلقة بغير الموظفين، أن يمارسوأ قدرأ أكبر من السلطة التقديرية على مستويات شتى، مثل الاختيار، والأجور، ما إلى ذلك. ورغم أن المديرين فيما يليه ينظرون إلى العلاقة العاقدية المتعلقة بغير الموظفين على أنها أفضل خيار أمامهم، فإن الأسباب التي يوردونها لا تكون مقنعة دائماً ولا تنطوي على الامتنال الكامل لقيم الأمم المتحدة وللمارسات العمل الجيدة على الصعيد الدولي.

الافتقار إلى الموارد

٢١ - قد جرى في كثير من المنظمات تجميد الموارد المخصصة لوظائف الموظفين أو لم يجر زيا遁ها بقدر كافٍ على مر السنين. وأدت هذه الأوضاع بطبيعة الحال إلى جلوء المنظمات إلى قوة عاملة من غير الموظفين. وتدرك هيئات التشريعية وهيئات الإدارة هذا الوضع وقد طلب بعضها إلى رؤساء المنظمات عدم استخدام الخبراء الاستشاريين من أجل أداء أعمال ينبغي أن يقوم بها موظفون. ييد أن هيئات الإدارة لا توفر الموارد الضرورية لزيادة وظائف الموظفين بغية معالجة هذه المسألة معالجة سليمة.

عدم مرونة وظائف الموظفين

٢٢ - يجري في معظم المنظمات موافقة هيئة الإدارة على عدد ومستوى وظائف الموظفين لكل إدارة/مكتب على نحو لا يسمح بمرونة كبيرة لإجراء تعديلات أثناء سنة الميزانية/فترة سنوي الميزانية. وتعوّض مرونة الاستعانة بعقود الخبراء الاستشاريين وغيرهم من العاملين من غير الموظفين عن أوجه الجمود والقيود المتصلة بإنشاء وإدارة وظائف الموظفين (فترات قصيرة أو لمدة محددة).

عملية التعيين السهلة

٢٣ - رهناً بالقواعد والإجراءات المعمول بها في المنظمة، تسم عمليات توظيف فئة الموظفين بأنها طويلة نسبياً وتشمل، في جملة أمور، الإعلان عن الوظيفة وإجراء المسابقة وتشكيل فرق إجراء المقابلات. أما الاستعانة بعاملين من غير الموظفين للعمل بالمنظمة فإنه، من ناحية، يتبع مرونة أكبر بالنظر إلى أن المتطلبات الإجرائية أقل؛ فمن الأيسر إنشاء وإنهاء عقود العاملين من غير الموظفين، ويكون التوظيف أسرع بكثير. وهذه المرونة ذات أهمية خاصة في بيئة عمل دينامية وفي الأوضاع الطارئة.

٢٤ - وكثيراً ما يتحسب المديرون لوقوع صعوبات في مرحلة إنهاء عقود الموظفين المحددة المدة أو القصيرة الأجل ولذلك فإنهم يفضلون الطرائق التعاقدية المتعلقة بالعاملين من غير الموظفين. وقد أعرب المديرون الذين أجريت معهم مقابلات عن عدم ارتياحهم لإبرام عقود قصيرة الأجل أو محددة المدة قد تُنشئ توقعات بانتظار التزام طويل الأجل حتى رغم أن هذه العقود هي بحكم طبيعتها محدودة زمنياً ويمكن مواعيدها مع مدة البرنامج/المشروع.

وفورات التكلفة

٢٥ - بصورة عامة، تسم عقود الموظفين المحددة المدة أو القصيرة الأجل بأنها باهضة التكلفة بالمقارنة مع عقود العاملين من غير الموظفين نظراً إلى أنها تشتمل على سلسلة من الاستحقاقات الاجتماعية (مثلاً، المعاش التقاعدي، والتأمين الطبي، ومنحة التعليم)، بينما لا تنطوي على ذلك عقود غير الموظفين. وفضلاً عن ذلك، يوجد مجال لتعديل مستويات الأجر بخفضها في حالة عقود غير الموظفين وهو ما لا يحدث مع عقود الموظفين. وأنباء المقابلات التي أُجريت، أثار بعض المديرين صراحةً المسألة الحافزة المتمثلة في توفير التكاليف. ففي ظل القيود الشديدة المفروضة على الميزانية، يستند اختيارهم إلى تحقيق وفورات في التكاليف أكثر مما يستند إلى الطريقة التعاقدية السليمة. ويصدق ذلك بصورة خاصة على إدارة الصناديق اللامركزية بحيث يميل المديرون إلى تفضيل الطرائق التعاقدية الأقل تكلفة المتعلقة بغير الموظفين. وبالنظر إلى ظروف التمويل غير الكافي والضغوط التي تُمارس من الجهات المانحة، يحاول المديرون أن يزيدوا إلى أقصى حد من استخدام الأموال الخارجية عن الميزانية في أنشطة البرامج/المشاريع بوسائل شتى، من بينها إساءة استعمال الطرائق التعاقدية المتعلقة بالعاملين من غير الموظفين.

٢٦ - وعلى سبيل المثال، اعترفت لجنة المالية التابعة للفاو في تقريرها اعترافاً صريحاً بالحافر المتمثل في توفير التكاليف:

"وقد أسمهم انخفاض تكلفة الموارد البشرية من غير الموظفين مع المرونة التي تتيحها هذه الموارد في استخدام الترتيبات التعاقدية لغير الموظفين على نطاق واسع ولفترات طويلة. فقد بلغت التكلفة السنوية للفرد المتعاقد من الموارد البشرية من غير الموظفين في المقر الرئيسي في عام ٢٠٠٨ ما يقرب من ٥٨٠٠ دولار أمريكي،

ونظراً إلى أن الموارد البشرية من غير الموظفين تُستخدم للقيام بأعمال على مستوى الفئة الفنية، فإن ذلك يمثل بدلاً أكثر اقتصاداً من إنشاء وظائف من الفئة الفنية (بأكثر من ٥٠ في المائة) لتلبية احتياجات تسليم البرامج. وأدت القيود التي تعرضت لها الميزانية خلال الفترات المالية السابقة إلى زيادة اعتماد المنظمة على الموارد البشرية من غير الموظفين في تسليم أنشطة البرنامج الأساسية الجارية”^(٤).

عدم قابلية تدفقات التمويل للتنبئ بها

٢٧- يبدو أن استخدام عقود غير الموظفين أكثر انتشاراً في مجال الأنشطة الممولة من خارج الميزانية. فانخفاض إمكانية التنبؤ بتدفقات التمويل من الموارد الخارجية عن الميزانية يُجبر المديرين على اعتماد نهج تحوطٍ يفضلون في ظله استخدام عقود الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين بدلاً من استخدام عقود الموظفين. بيد أنه توجد أيضاً محاولات لزيادة مرونة الموظفين في حالة الافتقار إلى التمويل. وقد شرح بعض المديرين أنهم يقومون، كإجراء تحوطٍ إزاء التمويل غير القابل للتنبؤ به، بإدراج بند في عقود الموظفين ينص على أن العقد مرهون بتوافر التمويل، فيضفيون بذلك المرونة على عقود الموظفين.

جيم - الحاجة إلى تقدير المخاطر

٢٨- يشير الاستعراض إلى الحاجة إلى إطار ملائمة لاستخدام العاملين من غير الموظفين. من في ذلك الخبراء الاستشاريون الأفراد) بالاستناد إلى مبادئ واضحة من بينها التمييز بين عقود الموظفين وعقود غير الموظفين. فالاستخدام المتزايد للطائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين لفترات متكررة ومتعددة قد يؤدي إلى تشكيل قواني عمل متوازتين لهما حقوق واستحقاقات مختلفة. ويمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى نشوء مخاطر شديدة على المنظمات. ولذلك، يتعين على المنظمات التي لديها قدر يُعْتَد به من العاملين من غير الموظفين أن تجري استعراضاً مركزاً لهذه المسألة وتحليلاً للمخاطر من أجل تحسين التخطيط للقوة العاملة لديها وما يتصل بها من موارد. ويمكن النظر في المخاطر التالية المتعلقة باستخدام قوة عاملة من غير الموظفين (الإطار ١).

الإطار ١

المخاطر التي ينطوي عليها استخدام قوة عاملة من غير الموظفين

- فقدان السمعة بسبب ممارسات التوظيف غير المنصفة التي قد تتعارض مع قيم الأمم المتحدة ومبادئ العمل الدولية.
- تعریض المنظمة لمنازعات قانونية إذا قامت فعلاً علاقهٔ تعاقديّة بحكم الواقع ولكنها غير معترف بها من حيث الطائق والاستحقاقات التعاقدية المنشورة.

(٤) الفقرة ٨، FC 126/15، الوثيقة ٨.

- فقدان السيطرة على المهام والخدمات الأساسية إذا كانت تُحول على نحو متزايد إلى قوة عاملة مؤقتة.
- فقدان المعرفة المؤسسية بسبب القوة العاملة المؤقتة المتزايدة.
- طمس الثقافة التنظيمية، مما يسبب التوتر والانخاض المعنويات لدى القوة العاملة بفعل إنشاء مراكز تعاقدية شتى والنص على استحقاقات مختلفة بخصوص العمل المتماثل.
- فقدان الطابع الدولي للقوة العاملة عن طريق تعين قوة عاملة مؤقتة على نحو متزوك للسلطة التقديرية.
- تعریض إطار المساعدة للخطر بفعل التعین على نحو متزوك للسلطة التقديرية، واستخدام قدر كبير من العاملين المؤقتين.
- تعریض البرنامج/المشروع لفقدان زمام الأمر فيه بسبب الطرائق التعاقدية المؤقتة وغير المنصفة.

٢٩ - ومن شأن التقييم والتحليل الدقيقين أن يمكنّ المنظمات المعنية من تحديد المشاكل والاتجاهات القائمة والأخذ بإجراءات علاجية، بما في ذلك إنشاء وظائف لموظفين واستخدام عقود موظفين قصيرة الأجل. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي قيام المنظمات على نحو منتظم بتحجيم إحصاءات تحليلية شاملة تتعلق باستخدام عقود غير الموظفين، وتقييم هذه العقود وتقديم تقارير عنها على نحو أكثر منهجية.

٣٠ - وينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون وجود أساس منطقي واضح لاستخدام الطرائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين في منظماتهم؛ وينبغي أن يفحصوا طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون من غير الموظفين والمهام والمسؤوليات المحددة المسندة إليهم في كل من المقر والمكاتب الميدانية.

٣١ - وقضية المراكز التعاقدية غير المستقرة في المنظمات المعنية ليست بجديدة. وتحتاج المنظمات إلى إجراء تغيير جذري في السياسات بشأن هذه القضية يستند إلى نجاح كلٍ لا إلى حلول مؤقتة. وقد حاولت بعض المنظمات على مر السنين القضاء على إساءة استعمال العقود المتعلقة بغير الموظفين في أعمال يختص بها الموظفون وذلك باتباع تدابير شتى مثل منح عقود من النوع الخاص بالموظفين للخبراء الاستشاريين الذين يخدمون منذ أمد طويل وإجراء تمحص أكبر للتنفيذ. بيد أن إساءة استعمال عقود العاملين من غير الموظفين قد عادت إلى سابق عهدها بعد بعض الوقت. وهذا يبين أنه ما دام لم يجر التصدي بشكل جذري للأسباب الأساسية على مستوى السياسات، يكون من المستحيل استئصال شأفة الاستعمال غير السليم للعقود المتعلقة بغير الموظفين.

الحصانة من الإجراءات القانونية

- ٣٢- تخضع جميع الشركات وأرباب العمل لقوانين التوظيف الوطنية. ييد أن المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة لا تخضع لهذه القوانين وتتمتع بالحصانة من الإجراءات القانونية ضدها. ومع ذلك، ينبغي عدم اعتبار الحصانة من الإجراءات القانونية رخصةً لاستحداث ممارسات توظيف لا تتمشى مع مبادئ التوظيف المسؤول اجتماعياً وقيم الأمم المتحدة بصورة عامة. وفضلاً عن ذلك، لا توجد ضمانة بخصوص الكيفية التي تفسر بها المحاكم المحلية الحصانة ولا كيف سيكون الحكم الصادر عنها في حالة اتخاذ إجراءات قانونية ضد المنظمات.

دال- الحاجة إلى مرونة أكبر في استخدام عقود وموارد الموظفين

- ٣٣- من أجل منع استخدام الطرائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين استخداماً غير ملائم، يتبعن على المنظمات أن تعامل الأسباب الجذرية لهذه المشكلة باستخدام تدابير تُنفَّذ على جبهات متعددة مثل الرقابة والمساءلة الفعاليتين، وتحسين السياسات وتوضيحها، وطلب قيام هيئات الإدارة بتقديم التمويل الكافي، وزيادة المرونة في استخدام موارد الموظفين.

- ٣٤- وعلى سبيل المثال، يمكن للمنظمات أن تنظر في وضع قائمة بوظائف الموظفين التي لا تُنْتَجُ أي إدارة أو وحدة بعينها أو مكتب بعينه لغرض تعبئة هذه الموارد مؤقتاً بإسنادها إلى الإدارات أو الوحدات المختلفة حسب الحاجة. ومن شأن هذه "القائمة الاحتياطية" أن تساعده في إزالة العملية البيروقراطية المتمثلة في الموافقة على الوظائف وأن تحد من الاستخدام غير السليم لعقود الخبراء الاستشاريين أو عقود العاملين من غير الموظفين. ويمكن تكييف حجم هذه القائمة تبعاً لحجم المنظمة وينبغي وجود آلية واضحة لتحديد الأولويات والبت في موقع ومدة تعيين الموظفين المعينين بغية تجنب التناقض الداخلي على هذه الموارد. ولن يكون من شأن هذا الخيار إيقاع الخلل في الهيكل الأساسي للمنظمة المعنية بل سيكمله بالأحرى وسيمكّنه من معالجة الاحتياجات المؤقتة إلى الموظفين. وينبغي أن يقدم الرؤساء التنفيذيون للمنظمات تقريراً إلى هيئات الإدارة عن استخدام قائمة الموارد هذه. وقد ذكر بعض المديرين أنهم وضعوا قوائم بالمرشحين الذين فُرِّزُوا مسبقاً وهي تدور حول وظائف الموظفين الرئيسية. وستُستخدم هذه القوائم في التعجيل بشغل الشواغر المتوقعة والمحصصة الغرض.

- ٣٥- وعلى وجه الإجمال، ينبغي أن يتمتع رؤساء المنظمات بمرونة أكبر في إنشاء وظائف الموظفين أو إلغائها وفي استخدام الموظفين ووظائف الموظفين فيما بين الشعب أو البرامج، واستخدام موارد الميزانية ذات الصلة استخداماً أكثر مرونة. وينبغي أن يكون من الممكن أيضاً استخدام العقود الخددة المدة والقصيرة الأجل استخداماً مرتناً عن طريق ربطها بدوره حياة البرنامج أو المشروع بدلاً من إنشاء عقود دائمة بحكم الواقع. ويمكن استخدام توظيف موظفي الفئة الفنية الوطنية على نحو أكثر فعالية في الميدان. وتوجد مسألة أخرى هي المرونة

في استخدام بنود الميزانية الخاضعة لقيود صارمة من حيث نقل الموارد وهو ما يمكن أن يتسبب في استخدام طرائق التعاقد استخداماً غير سليم. ويجب أن تتوافر لدى المنظمات الموارد والمورونة الضروريتان لتطبيق فُج الإدارة القائمة على النتائج بدلاً من الإدارة القائمة على الموارد.

هاء- الحاجة إلى معايير عليا للاختيار بين طرائق التعاقد المتعلقة بالموظفين وطرائق التعاقد المتعلقة بغير الموظفين

٣٦- وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٨٠٦)، ينبغي أن يكون المعيار الرئيسي الذي يستخدم عند البت في الاختيار بين عقود الموظفين وعقود العاملين من غير الموظفين هو "علاقة التوظيف". فإذا تطلب العمل علاقة توظيف، فينبعي عندئذ أن يكون عقد موظفين؛ وإذا كان العمل المراد أداؤه ينطوي على علاقة متعاقدين مستقلين وليس علاقة توظيف، فينبعي أن يكون العقد هو عقد غير موظفين. وتعطي هذه التوصية الأسبقية للممارسة المتبعة على العقد نفسه: "[...] ينبغي تقرير وجود مثل هذه العلاقة [علاقة التوظيف] بالاسترشاد في المقام الأول بالواقع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغمًا عن كيفية وصف العلاقة في أي ترتيب مخالف، تعاقدياً كان أم غير تعاقدي، قد يكون متفقاً عليه بين الأطراف" (التوصية رقم ١٩٨، الفقرة ٩).

٣٧- وقد كشفت المقابلات التي أُجريت عن أن العاملين غير الموظفين، وبخاصة الخبراء الاستشاريون، كثيراً ما يعملون في مكاتب المنظمة ويتبعون ساعات عمل معتادة ويتلقون أجراً شهرياً، تماماً مثل الموظفين الآخرين. وُستخدم خدماتهم في مجموعة واسعة من المجالات، من بينها نظم المعلومات، والموارد البشرية، والشؤون المالية، والتدريب، وإدارة البرامج والمشاريع. و يؤدي استخدام خبراء استشاريين وعاملين آخرين من غير الموظفين لفترات ممتدة، مثل الموظفين المشمولين بعلاقة توظيف، إلى نشوء مراكز تعاقدية غير مستقرة ولا يمكن استمرار تحمل هذا الوضع سواء من جانب الموظفين أو المنظمات التي تواجه تغييراً جذرياً في تكوين القوة العاملة لديها. كما أنه لا يكون من الإنصاف أو من ممارسات التوظيف المسئولة اجتماعياً الأخذ بمتطلبات العاملين بخصوص العمل نفسه داخل القوة العاملة للمنظمة المعنية، وهو ما يصبح غير خاضع لجموعة موحدة من القواعد والأنظمة. فهذا الوضع يتسبب في التمييز في القوة العاملة عن طريق عدم تقديم استحقاقات متساوية عن العمل المتساوي.

٣٨- وقد كشف الاستعراض عن وجود كثير من الخبراء الاستشاريين وغيرهم من العاملين من غير الموظفين يعملون في أحيان كثيرة في إطار علاقة توظيف تتسم بعقود متكررة أو ممتدة من نوع عقود غير الموظفين. وتزودهم المنظمات التي يعملون فيها بجيز مكتبي وهواتف وحسابات بريد إلكتروني وأجر شهري وبطاقات دخول. وقد ظل بعض الخبراء

الاستشاريين يعملون لأكثر من عامين في ظل أنواع مختلفة من العقود المتتابعة ذات المدة المحددة ودون التمتع باستحقاقات اجتماعية. وتشير جميع هذه العناصر إلى وجود "علاقة توظيف" تعني أن هؤلاء الأشخاص موظفون تنطبق عليهم علاقة توظيف بمحكم الواقع. وهذه المناقشة ضرورية جداً و يجب على المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة أن تكفل مواءمة ممارساتها التوظيفية مع جميع القيم التي تقوم بالترويج لها.

٣٩ - وتنص مبادئ ومعايير العمل الدولي على المبادئ والحقوق الأساسية المتعلقة بالعمل. وهذه المبادئ والمعايير قد اعتمدها مؤتمر العمل الدولي وأتيحت للدول الأعضاء إما للتصديق الطوعي عليها، كما هو الوضع في حالة الاتفاقيات، الذي ينشئ عليها التزامات وجوبية تقديم تقارير، أو أتيحت لها كمبادئ توجيهية/قواعد إرشادية، كما هو الوضع في حالة التوصيات. ولا توجد في منظمة الأمم المتحدة سياسة عامة بخصوص تطبيق مبادئ العمل الدولية. وبالنظر إلى كون مبادئ العمل الدولية غير ملزمة قانوناً في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، فإنه لا يتعين على هذه المنظمات تطبيق مبادئ العمل الأساسية التي تنتهي عليها تلك المبادئ الدولية. وهذا الوضع يترك منظمات منظمة الأمم المتحدة بلا معلم مرجعية تسترشد بها في رسم سياساتها و يؤدي إلى زيادة تفاقم انتشار الطرائق التعاقدية المتعلقة بغير الموظفين ومن إساءة استعمالها. وتوجد حاجة ملحة إلى قيام منظمات منظمة الأمم المتحدة باستعراض سياساتها المتعلقة بالموظفين وبالعاملين من غير الموظفين لكي يُؤخذ في الحسبان فيها مدى وجود أو عدم وجود علاقة توظيف (بين موظف ورب عمل) ولكي تتيح مؤشرات تساعد في تحديد طبيعة علاقة العمل.

علاقة التوظيف الثالثية

٤٠ - تقوم بعض منظمات منظمة الأمم المتحدة بتعيين عاملين من غير الموظفين عن طريق وكالات توظيف خاصة أو عن طريق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وتعجل هذه الطريقة بالتعيين وقد تختفي أيضاً من تكاليف العاملات. ومن الناحية الأخرى، أشار المسؤولون في بعض المنظمات إلى أن الوكالات الخاصة لا تقدم في بعض الأحيان أجراً كافياً أو استحقاقات كافية مما يتبع عنه عدم إحساس الخبراء الاستشاريين بالرضا مما يُسفر عن ارتفاع وتيرة تغّيرهم.

٤١ - ومن وجهة نظر قانونية، يطرح هذا النوع من العقود صعوبات نظراً إلى أن الخبراء الاستشاريين يعاملون عندئذ مع جهتين: وكالة التوظيف والمنظمة. ومن المهم أن يُوضّح في العقد من هو رب العمل المسؤول عن الالتزامات المتصلة بالعقد مثل الأجر، والتعويض في حالة وقوع حادث من حوادث العمل، والإجازة، والتأمين الطبي. ونظراً إلى كون هذا النموذج هو في مرحلة التطوير، يتعين على المنظمات المعنية أن توضح جميع الجوانب ذات الصلة، بما في ذلك أدوارها ومسؤولياتها.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين الرقابة والامتثال في منظمات منظومة الأمم المتحدة.

النوصية ١

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وهم يأخذون في الحسبان مبادئ العمل الدولية، باستعراض سياساتهم المتعلقة باستخدام العاملين من غير الموظفين بقصد توضيح معايير الاختيار بين الطائق التعاقدية المتعلقة بالموظفين وتلك المتعلقة بغير الموظفين، وينبغي أن يرصدوا ويفقّموا مسألة استخدام العاملين من غير الموظفين في منظماتهم بغية الكشف عن المخاطر والصدى لها في الوقت المناسب.

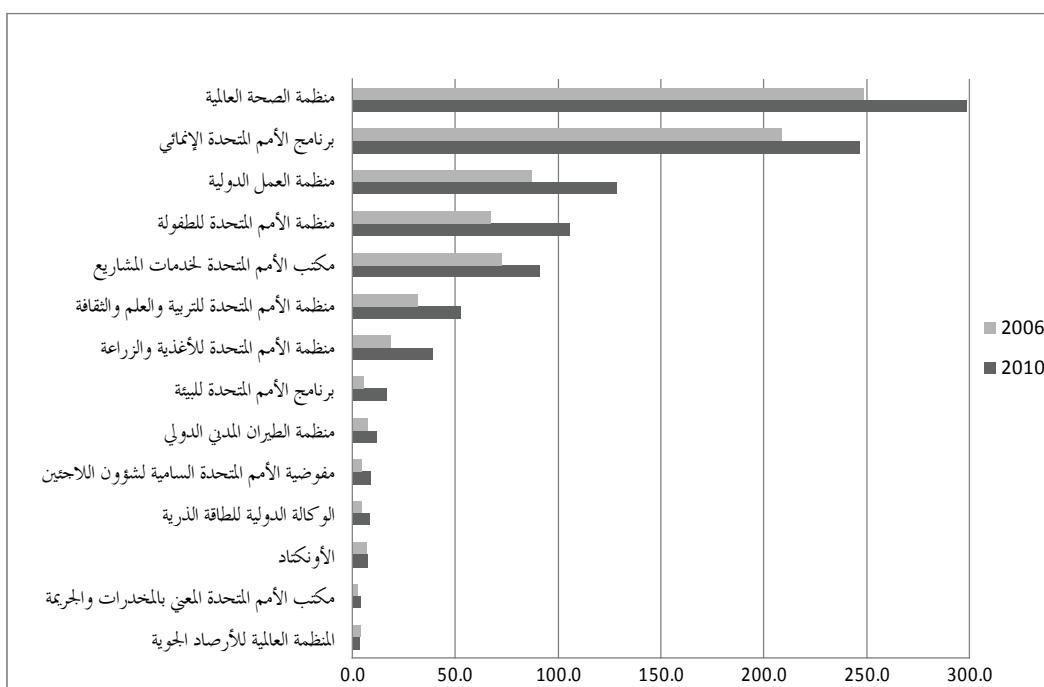
ثالثاً- السياسات والممارسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين

ألف- استعراض السياسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين

زيادة استخدام الخبراء الاستشاريين

٤٢- بالنظر إلى أن منظمات كثيرة لم تقدم مجموعة كاملة من البيانات والأرقام الإحصائية المحددة، كان من الصعب تقسم مجموعة واحدة من الإحصاءات الشاملة بشأن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. بيد أنه بالاستناد إلى الأرقام المجمعة أثناء هذا الاستعراض (الشكل ١)، يكون من الإنصاف القول بأن استخدام الخبراء الاستشاريين الأفراد على امتداد منظومة الأمم المتحدة قد ظل يتزايد منذ عام ٢٠٠٦. ولم تدرج في هذا الشكل الأرقام الخاصة ببعض المنظمات بسبب الافتقار إلى بيانات قابلة للمقارنة عن العامين المشمولين بالبحث (٢٠٠٦ و ٢٠١٠).

الشكل ١
الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٠، بملايين دولارات الولايات المتحدة



المصدر: الردود المقدمة على استبيان وحدة التفتيش المشتركة. قُدرت على أساس سنوي الأرقام المقدمة عن فترة ستين.

٤٣ - ويجرِي استخدام الخبراء الاستشاريين في مجالات العمل المعياري والتشغيلي والتقني، بما في ذلك تنفيذ المشاريع، وإدارة المعلومات، والتدريب، وإدارة الموارد البشرية، والشؤون المالية، وتقييم البرامج. وقد تبين من الاستعراض وجود استخدام متزايد لخبراء استشاريين من المستوى المبتدئ معينين عقب تدريب داخلي في المنظمات. ويمكن اعتبار هذا الوضع مؤشراً على وجود خبراء استشاريين عُيِّنوا للعمل كموظفي مبتدئين من الفئة الفنية، بحكم الواقع، نظراً إلى أن عقود الخبراء الاستشاريين تتطلب دراية فنية خاصة وخبرة في مجال العمل تتجاوز ما هو مطلوب من متدرِّب داخلي.

تحديد وثائق السياسات

٤٤ - توجد لدى كثير من منظمات منظومة الأمم المتحدة وثائق سياسات بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين وأو العاملين الآخرين من غير الموظفين. بيد أن مدى جودة ووضوح هذه الوثائق يتباين كثيراً فيما بين المنظمات. بعض هذه السياسات غامضة ولا ترتكز على الخبراء الاستشاريين الأفراد بل ترتكز بصورة عامة على العاملين من غير الموظفين، ولذلك فإنها لا تأخذ في الاعتبار الاختلاف بين عقود الخبراء الاستشاريين وعقود العاملين الآخرين من غير الموظفين. والسياسات المنطبقية على الخبراء الاستشاريين الأفراد على امتداد المنظومة كثيراً ما تكون فضفاضة ولا تكون دائماً متوائمة مع الفهم العام لخدمات الخبراء الاستشاريين، وخاصة فيما يتعلق بالمدة المرخص بها للعقود. ويقدم المرفق ١ لهذا التقرير استعراضاً عاماً لوثائق السياسات المعمول بها في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة بخصوص الخبراء الاستشاريين الأفراد.

٤٥ - وفي كثير من المنظمات، ترد السياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين في وثائق شتى، مثل النظمتين الإداري والأساسي للموظفين، والأدلة المتعلقة بالموارد البشرية، والتوجيهات والتعليمات الإدارية. ومن أجل تحجُّب التجزؤ، ينبغي دمج جميع عناصر الإطار التنظيمي المتعلق بالخبراء الاستشاريين في وثيقة واحدة، مثل ورقة سياسة عامة أو دليل، وأن تتاح إمكانية الاطلاع عليها عن طريق وضع رابط وحيد بشأنها على الإنترنٌت. وأحد الأمثلة الجيدة على ذلك هو السياسة الشاملة الجديدة لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين التي تشمل المبادئ التوجيهية الإدارية وغير الإدارية. ويشتمل أيضاً الدليل الخاص بمنظمة اليونسكو على مبادئ توجيهية ونماذج مستفيضة بهذا الشأن.

٤٦ - كذلك فإن منظمة الإيكاو ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة اليونسكو ومنظمة اليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية قد اعتمدَت سياسات تتضمن أحکاماً بشأن مبادئ التعاقد، وعملية تحديد الأشخاص واحتيازهم، وتقييم الأداء، وتحديد الأدوار والمسؤوليات ونظم الأجر. وتشتمل سياساتها أيضاً على أحکام بشأن استخدام المتقاعدين وتحديد مستويات السفر المنطبقة.

٤٧ - أما الاتحاد الدولي للاتصالات والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايبيو) فلا يوجد لديها إطار تنظيمي رسمي بشأن الخبراء الاستشاريين، ولذلك فإنها تواجه خطراً خطراً في استخدام ممارسات تخضع للسلطة التقديرية. وتوجد لدى المنظمة البحرية الدولية سياسة تطبق فقط على برامج التعاون التقني لا تغطي الخبراء الاستشاريين الأفراد في مقر المنظمة. وينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين لهذه المنظمات باستحداث سياسات تغطي جميع الجوانب المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين الأفراد، وذلك على سبيل الأولوية.

تعريف الخبراء الاستشاريين

٤٨ - يتضمن المرفق الثاني تجديداً لتعريف "الخبر الاستشاري الفرد" كما قدمت من المنظمات المشاركة. وقد استوحى معظم هذه التعريفات من الصيغة المستخدمة في وثائق سياسات الأمم المتحدة بشأن هذه المسألة. ولا تميز بعض التعريفات تميزاً واضحاً بين الخبراء الاستشاريين الأفراد وأنواع الأخرى من فئة العاملين من غير الموظفين.

٤٩ - وينبغي أن يشمل عقد الخبر الاستشاري العمل الاستشاري المستهدف بالعقد أو العمل المستند إلى ناتج والذي يتطلب خبرة فنية خاصة وأن يستمر لفترة قصيرة محددة وأن يضفي قيمة مضافة على القدرات الحالية لدى المنظمة. وبينما تستخدم منظمات كثيرة هذا التعريف أو تعريفاً مماثلاً لعقود الخبراء الاستشاريين، ومن ثم تحاول تميز هذا العقد عن عقود الموظفين أو عقود العاملين من غير الموظفين، فإنه لا يوجد لدى منظمات أخرى تعريف محدد أو أنها تسمح باستخدام عقود الخبراء الاستشاريين لأداء مهام الموظفين العاديين.

٥٠ - وكثير من الشواغل المثارة في هذا التقرير يمكن التخفيف منها إذا استُخدم الخبراء الاستشاريون بشكل صارم في مهام الخبرة الاستشارية مثل العمل الاستشاري المخصص الغرض أو العمل القصير الأجل الموجه نحو تحقيق ناتج. وينبغي أن تشمل السياسات الموضعية ليس فقط على تعريف لعمل الخبرة الاستشارية ولكن أيضاً على المبادئ التوجيهية أو المعايير المتعلقة بمعنى وكيف يستعان بالخبراء الاستشاريين؛ وأن تتضمن أيضاً تعريفاً للمهام التي ينبغي أن يؤديها الخبراء الاستشاريون. وتوجد حاجة إلى إعادة التركيز على مفهوم الخبر الاستشاري بغية استخدام طريقة تعاقدية محددة ووضع مبادئ توجيهية بشأن التنفيذ. وتحدد الأوامر الإدارية الصادرة عن الأمانة العامة للأمم المتحدة شروط استخدام الخبراء الاستشاريين.

٥١ - وتنص معظم وثائق السياسات صراحةً على أن الخبراء الاستشاريين ليس لهم مركز الموظفين ولذلك فإنهم لا يخضعون للنظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة المعنية ولا يعتبرون موظفين لأغراض اتفاقيات امتيازات وحسابات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، إلا عندما يكونون في بعثة من البعثات. بيد أن منظمة الفاو وبرنامج الأغذية العالمي، على عكس المنظمات الأخرى التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، تعتبران الخبراء الاستشاريين الأفراد موظفين وتنسداً إليهم، في جملة أمور، مهام إدارية وتمثيلية. وتسمح

سياسات المديرين بأن يأذنوا للخبراء الاستشاريين بتمثيل المنظمة وبالاضطلاع بمسؤوليات إدارة وتنسيق أنشطة المنظمة. ومن رأي المفتش أن هذا يتجاوز طبيعة مهمة الخبير الاستشاري، وينبغي أن تعدل المنظمة سياساتها من أجل حظر استخدام الخبراء الاستشاريين في أداء أنشطة إدارة، بما في ذلك مهام التمثيل والتنسيق.

المهام التي لا يُعهد بها إلى الخبراء الاستشاريين

٥٢ - مراعاة لأن السياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين في كثير من المنظمات تعكس قرارات الجمعية العامة^(٥)، فإنها تشدد على أنه ينبغي ألا يضطلع الخبراء الاستشاريون بمهام يؤديها الموظفون عادةً وألا تُسند إليهم مهام توجد حاجة مستمرة إليها. وكثيراً ما تشير تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات هذه القضية وتأكد على الحالات التي يجدون فيها أن الخبراء الاستشاريين يؤدون مهام من النوع الذي يؤديه الموظفون، وهم يؤدونها بطريقة مستمرة وليس مهام قصيرة الأجل ذات نواتج محددة وتاريخ إنجاز مستهدفة^(٦).

٥٣ - وأنباء المقابلات التي أجريت، ذكر بعض المديرين أنهم قد حاولوا توكيل عدم استخدام عاملين من غير الموظفين في أداء مهام أساسية. بيد أنهم أكدوا على عدم وجود تعريف واضح للمهام الأساسية أو لمهام الموظفين العاديين. وعلى سبيل المثال، ساق البعض حجة مفادها أن الخبرة الفنية للخبير الاستشاري قد تكون أساسية في سياق مشروع محدد وعملياته، ولكنها قد لا تكون مهمة أساسية للمنظمة نفسها. ودفعوا أيضاً بأنه يمكن في عالم اليوم الاستعانة بمصادر خارجية في أداء المهام الأساسية (تعهيدها).

٥٤ - وتُستخدم في منظومة الأمم المتحدة عدة تعريفات للموظفين والعاملين من غير الموظفين والمهام الأساسية. وعلى سبيل المثال، ينص دليل الموارد البشرية باليونيسيف على أن "مهام الموظفين العاديين" هي واجبات موجودة في توصيفات وظائف الموظفين العاديين باليونيسيف، مثل إدارة البرامج، والمحاسبة، والوظائف الكتابية، والخدمات المساعدة. ويدعم الموظفون المؤقتون عادة الموظفين العاديين أثناء فترات حجم العمل الكبير فيقطعون فترات الغياب حين يكون الموظفون العاديون في إجازة ممتدة أو في بعثة، ويشغلون بصفة مؤقتة الوظائف الشاغرة أو يساعدون في العمل المتعلق بمشاريع خاصة. وتنطوي "مهام العاملين من غير الموظفين" على مهارات أو خبرات فنية غير متاحة بيسر في المنظمة، منها مثلاً إجراء دراسات متخصصة وبحوث والقيام بعمل تقني^(٧).

(٥) قرارات الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، ٢٤٧/٦٣، ٢٥٠/٦٥.

(٦) ICAO, Audit of the Aviation Security Plan of Action (01/2008) and Audit of Staff Contracts (02/2009), ITC HR Committee, Contractual Arrangements, HR-WP/14 (05/2009).

(٧) UNICEF HR Manual, chap. 6, sect. 2, Consultants and Individual Contractors, CF/MN/P.I/6.2 (دليل الموارد البشرية في اليونيسيف، الفصل السادس، الفرع ٢، الخبراء الاستشاريون والتعاقدون الأفراد).

٥٥ - ويعرف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المهام الأساسية بأنها "المهام ذات الطبيعة المستمرة والمطلوبة بصرف النظر عن التقلبات في حجم العمل. أما المهام التي يجري القيام بها لتنفيذ مشروع معين أو حافظة مشاريع ذات صلة وتوّل من هذا المشروع (من هذه المشاريع) فلا تُعتبر عادة مهام أساسية"^(٨). وكشف الاستعراض عن ممارسة حيدة قوامها تضمين وثيقة السياسات أو الأوامر الإدارية الصادرة لاحقاً أمثلة ملموسة لاستخدامات الصحيحة والاستخدامات غير الصحيحة للطائق التعاقدية المنطبقة على تعيين الخبراء الاستشاريين الأفراد (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع).

٥٦ - وتسمح بعض السياسات للخبراء الاستشاريين بأداء وظائف ومهام ينبغي عادةً أن يؤديها الموظفون ما دامت الإدارة المعنية تستطيع أن تبرر أنها غير قادرة على أداء هذه الوظائف والمهام باستخدام موارد الموظفين المتاحة (مثلاً، التعاونون الخارجيون مع منظمة العمل الدولية، والتعاقدون الأفراد مع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، بمحب اتفاقيات الخدمة الخاصة). وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية، يجوز استخدام الخبراء الاستشاريين لسد الثغرات الموجودة لدى القوة العاملة من حيث الخبرة الفنية ولكن لا يجوز استخدامهم لشغل وظائف شاغرة. بيد أن بعض المنظمات (منظمة اليونيدو وبرنامج الأغذية العالمي) تسمح رسميًّا بتعيين الخبراء الاستشاريين على وظائف شاغرة خاصة بالموظفين أثناء عملية تعيين حارية عندما تُستخدم خدمات الخبراء الاستشاريين الأفراد كوسيلة لسد ثغرة ما ريثما تتم عملية الاختيار والتعليم الرسمي أو كأداة لسد ثغرات أخرى في العمل مثل إجازة الأمومة. وفي برنامج الأغذية العالمي، يجوز توظيف الخبراء الاستشاريين أحياناً على أساس مؤقت لأداء مهام من النوع الذي يؤديه الموظفون عندما لا تكون موارد الموظفين متاحة في الحال.

٥٧ - ويكون من المفيد أن تحدد كل منظمة المهام الأساسية بما يتمشى مع احتياجات نموذج العمل بما واحتياجات عملائها. ومن شأن ذلك أن يمكنها من السيطرة على مهامها الرئيسية باستخدام طائق التعاقد الخاصة بالموظفين ومن إدارة المخاطر على نحو ملائم. بيد أن تعريف المهام الأساسية لا يتيح معايير كافية أو مقياساً مرجعياً لاختيار طائق التعاقد. وكما هو مسروح في الفصل الثاني من هذا التقرير، يتمثل أفضل معيار يمكن استخدامه للاختيار بين عقود الموظفين وعقود العاملين من غير الموظفين (بما في ذلك عقود الخبراء الاستشاريين) في تحديد ما إذا كانت توجد "علاقة توظيف" أم لا. ولذلك فحتى إذا لم تكن طريقة التعاقد تتعلق بعهدة من المهام الأساسية، ولكن توجد بشأنها علاقة توظيف، ينبغي عندئذ أن تكون طريقة التعاقد هي عقد من عقود الموظفين.

٥٨ - والاستخدام المتكرر أو المتند لعقود غير الموظفين في ظل علاقة توظيف قائمة بحكم الواقع هو أمر لا يتمشى مع مبادئ العمل الدولية أو مع أفضل ممارسات التوظيف.

٢١ UNOPS Organizational Directive No. 21 (rev. 3), 16 January 2012 (٨) .
(التنفيذ)^(٣).

إذا كانت توجد علاقة توظيف، ينبغي عندئذ أن تبت المنظمات فيما إذا كان ينبغي استخدام عقود الموظفين القصيرة الأجل أو المحددة المدة تبعاً لقدر العمل والحدود الزمنية للعمل المعنى بدلاً من استخدام عقود العاملين من غير الموظفين. وإذا جرت الاستعانت بمصادر خارجية في أداء مهمة ما، فينبعي تذكر أن تكون الشركات الخارجية المستعان بها مسؤولة، وفقاً لأنظمة العمل الوطنية، عن تقديم عقود عمل سليمة يكون لموظفيها معها الحق في اتخاذ إجراء قانوني إذا لم يجر احترام حقوق العمل الخاصة بهم.

٥٩ - وتنص سياسة منظمة العمل الدولية على أنه ينبغي من حيث المبدأ، بسبب طبيعة العمل الاستشاري ألا يعمل الخبراء الاستشاريون في مقار المنظمة. وقد تبين من الاستعراض أن معظم الخبراء الاستشاريين يعملون في مقار المنظمات التعاقدية ويتقيدون بساعات العمل المطبقة على الموظفين العاديين. وهم يُزوّدون بمحاتب وهواتف وعنوانين بريد إلكتروني وبطاقات دخول. ونظراً إلى استخدام عقود الخبراء الاستشاريين على نطاق واسع، بالاقتران مع العناصر الأخرى المذكورة، يكون من الإنصاف القول بأن هذه الطريقة التعاقدية هي بمنابتها عقد من عقود الموظفين المحددة المدة دون أن تتضمن الأمان الاجتماعي والاستحقاقات الأخرى.

تنوع الطرائق التعاقدية المتعلقة بالخبراء الاستشاريين

٦٠ - تتبادر أنواع العقود الخاصة بالخبراء الاستشاريين تباعاً يُعتد به فيما بين المنظمات. وتُميّز سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة بين "الخبراء الاستشاريين" و"المتعاقدين الأفراد"؛ بينما تفرّق منظمة الفاو بين عقود الخبراء الاستشاريين و"اتفاقيات الخدمة الشخصية"؛ في حين أن منظمة الصحة العالمية تُميّز بين عقود الخبراء الاستشاريين و"اتفاقيات أداء العمل". وتستخدم منظمات كثيرة مجموعة متنوعة من الطرائق التعاقدية بخصوص الخبراء الاستشاريين التي تُستخدم أيضاً فيما يتعلق بأنواع أخرى من المساعدة المؤقتة (اتفاق المتعاقد الفردي، واتفاقيات الخدمة الشخصية، وعقود التعاون الخارجي، وما إلى ذلك). وهذه العقود المختلفة تتسبّب في قدر كبير من البلبلة. وبين الم��ق الثالث لهذا التقرير الأنواع المختلفة من العقود المستخدمة مع الخبراء الاستشاريين الأفراد في المنظمات المعنية.

٦١ - ومن المهم وضع تعريف واضح ومبادئ توجيهية واضحة لاستخدام الخبراء الاستشاريين وينبعي أن يكون هذا التعريف وهذه المبادئ هما الأساس الذي يقوم عليه اختيار الطريقة التعاقدية الملائمة. ومن شأن تبسيط جميع عقود العاملين من غير الموظفين وتحديد لها بوضوح في وثيقة سياسات واحدة أن ييسّرّا تصحيح هذه العقود واستعمالها بسهولة. أما التعريف الغامض فليس من شأنها فقط إيجاد الأوضاع التي تسمح باستعمال عقود الخبراء الاستشاريين وعقود العاملين من غير الموظفين استعمالاً متباولاً بل أن تؤدي أيضاً إلى إساءة استعمال هذه العقود لكي تُستعمل في أداء مهام تخص الموظفين العاديين.

٦٢ - وخدمات الخبراء الاستشاريين هي أحد أنواع العمل الأكثر شيوعاً التي تُستخدم من أجلها عقود العاملين من غير الموظفين. وبسبب النفقات التي تنطوي عليها هذه العقود، فإنها تطرح مخاطر متصلة فيها تواجه المنظمات المعنية ولذلك فإنها تتطلب الرقابة الدقيقة من جانب الإدارة. وينبغي تمييز مفهوم عمل الخبراء الاستشاريين وطريقة التعاقد معهم تمييزاً واضحاً عن الطرائق المتعلقة بالعقود الأخرى. وينبغي تذكر أن الأمانة العامة للأمم المتحدة قد أوقفت استخدام عقود 'اتفاقات الخدمة الخاصة' وأخذت بمكرر واضح للخبراء الاستشاريين. كما استغنت منظمة الصحة للبلدان الأمريكية هي الأخرى عن عقود 'اتفاقات الخدمة الخاصة' كصك قانوني لتعيين الخبراء الاستشاريين بعد مواجهة عدد من الصعوبات في أحکام السياسات المعنية، ولا سيما في الميدان. واستعاضت منظمة الإيكاو عن عقود 'اتفاقات الخدمة الخاصة' في عام ٢٠١١ بعقود تطبق على الخبراء الاستشاريين والتعاقددين الأفراد.

٦٣ - ولتجنب البلايلة في السياسات وفي تفزيذها، ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة إيجاد عقد مخصص للخبراء الاستشاريين إلى جانب مبادئ توجيهية واضحة بشأن تفزيذه.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين فعالية إدارة الاستعانة بالخبراء الاستشاريين.

الوصية ٢

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك بعد، بوضع سياسة محددة في منظماتهم بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، تكملها المبادئ التوجيهية ذات الصلة إلى جانب إيجاد طريقة تعاقدية مخصصة لهم.

باء- الشروط العامة للعقد

أوجه التباين في الشروط العامة للعقد

٦٤ - تشتمل عقود الخبراء الاستشاريين عادة على شروط موحدة للخدمة تنص على حقوق ومسؤوليات الطرفين المتعاقددين. وفي مجال الممارسة العملية، تستخدم بعض المنظمات شرطاً عاماً تفصيلية وتلبيتها بالعقد، بينما تقوم منظمات أخرى بإدراج بعض الشروط الموحدة الخاصة في العقد ذاته. وقد تبين من الاستعراض أن المسائل والتفاصيل التي تتناولها الشروط القياسية أو الموحدة تبايناً يعتد به. وتوجد بعض السمات المشتركة في أحکام معينة ولكن يوجد بصورة عامة اختلاف في نطاق الشروط وجوهرها. وبالنظر إلى أن شروط العقد ملزمة قانوناً، قد يؤدي عدم وجود بعض الشروط أو عدم صياغة الشروط صياغة ملائمة إلى التسبب في مخاطر قانونية.

٦٥ - ومن وجهة نظر الشروط المخصوص عليها في العقود والشروط العامة للعقود الملحقة بها، يمكن التأكيد على ما يلي:

- تحتوي جميع العقود على شروط مشتركة معينة، مثل المركز القانوني، وحل المنازعات، ومعايير السلوك، والإفصاح، والحقوق المتعلقة بعنوان العمل المولف؛
- توجد لدى منظمة الإيكاو وبرنامجه الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامجه الأغذية العالمي شروط عامة متماثلة وشاملة جدًّا؛
- توجد لدى بعض المنظمات شروط أكثر تحديًّا، مثل ذلك أن عقود مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تشتمل على شرط يتطلب من المتعاقدين الأفراد احتياز دورات أمنية قبل السماح لهم بدخول المقار الرسمية؛
- لا توجد لدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة اليونيدو والاتحاد الدولي للاتصالات شروط عامة منفصلة ولكنها تُدرج بعض الشروط المماثلة في العقد نفسه؛
- رغم تماثل كثير من الشروط القياسية، يوجد تباين يُعتد به فيما بين المنظمات المعنية من حيث نطاق هذه الشروط ومضمونها.

تضارب المصالح

٦٦ - يصبح التضارب المحتمل في المصلحة قضية هامة عند الاستعانة بخبرة فنية خارجية؛ ولذلك ينبغي تناوله بشكل سليم في الشروط العامة للعقود. وأنباء المقابلات التي أجريت، أشار بعض المديرين إلى عدد من وثائق السياسات والوثائق التنظيمية المختلفة، بما في ذلك النظام الإداري للموظفين وقواعد المشتريات، التي تتناول جوانب مختلفة من تضارب المصلحة. والأحكام ذات الصلة هي في معظمها متجزئة وغير كاملة، وكثيراً ما لا يدرك الخبراء الاستشاريون أحکامها. والإفاذ القانوني لهذه الأحكام أمر مشكوك فيه تماماً ما دام لا يجري التصدي لهذه المسألة على نحو ملائم في العقود التي يوقع عليها الخبراء الاستشاريون.

٦٧ - وتشتمل معظم السياسات على فرض قيود على منح عقود خبراء استشاريين لمرشحين لهم صلة وثيقة. موظفين يعملون في المنظمة نفسها. وهي تنظر أيضاً على الخبراء الاستشاريين تلقي تعليمات من أطراف خارجية، بما في ذلك الحكومات، أثناء فترة عقودهم. وتتطلب بعض المنظمات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية) أن يوقع الخبراء الاستشاريون على إقرار موحد بشأن التضارب المحتمل في المصالح. وهذه نمارسة جيدة بالنظر إلى أنها تجعل الوعي بالقواعد أمراً رسمياً وتعزز الامتثال لهذه القواعد. وقد أدرجت منظمة الإيكاو مؤخراً هذه الشروط في عقودها.

٦٨ - وتوجد حاجة في منظومة الأمم المتحدة إلى الأخذ بأحكام شاملة بشأن تضارب المصالح يكون من شأنها التمكين من تناول هذه المسألة في العقود تناولاً وافياً. وعلى سبيل

المثال، تحتوي الشروط العامة المعهول بها في البنك الدولي على فرع يتناول بالتفصيل حالات تضارب المصالح^(٩). وهي تنص، في جملة من النقاط، على عدم جواز أن يقبل الخبراء الاستشاريون، لمنفعتهم الشخصية، أي عمولة أو خصم أو مدفوعات مماثلة فيما يتصل بالأنشطة التي يؤدونها عملاً بالعقد؛ كما لا يجوز للخبراء الاستشاريين أن يقدموا بصورة مباشرة أو غير مباشرة أي منفعة ناشئة عن العقد إلى الموظفين العاديين؛ وينبغي عدم مزاولة الخبراء الاستشاريين لأنشطة معينة ترد في قائمة في الوثيقة المعنية.

مدونة قواعد سلوك

٦٩- تبين أيضاً من الاستعراض عدم وجود نهج موحد بشأن مدونة لقواعد السلوك للخبراء الاستشاريين. فكثيراً ما يعمل الخبراء الاستشاريون في مقار المنظمات ويشكلون جزءاً من القوة العاملة لهذه المنظمات، ولذلك ينبغي تطبيق مدونة سليمة لقواعد السلوك بشأنهم. ويختلف النهج المتبع بشأن هذه المسألة اختلافاً كبيراً فيما بين المنظمات المعنية. إذ ثُدرج بعض المنظمات شروطاً قليلة في العقود كجزء من الشروط العامة للعقد، بينما تقرر منظمات أخرى أن مدونة قواعد السلوك المطبقة على الموظفين العاديين تنطبق على الخبراء الاستشاريين. وتزود قلة من المنظمات، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظمة اليونيدو، الخبراء الاستشاريين بالوثائق ذات الصلة وقت التعاقد معهم؛ وتتطلب بعض المنظمات من الخبراء الاستشاريين الامتثال للسياسات العامة الأخرى ذات الصلة، مثل حظر التحرش الجنسي في مكان العمل، والسياسات المتعلقة بالبالغين عن الفساد، ومدونة الأخلاقيات.

٧٠- ويلزم توضيح مدونة قواعد السلوك المطبقة على الخبراء الاستشاريين كما يلزم تحقيق الاتساق بها في جميع المنظمات التابعة لنظمة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى الاستخدام المتزايد للخبراء الاستشاريين ووجودهم في مقار المنظمات، يكون من المستصوب جعل مدونة قواعد السلوك والسياسات ذات الصلة الأخرى المطبقة على الموظفين واجبة التطبيق أيضاً على الخبراء الاستشاريين وأن يكون ذلك موضحاً بجلاء في الشروط العامة للعقد. وينبغي تزويد الخبراء الاستشاريين بجميع الوثائق ذات الصلة بهذا الشأن عند توقيعهم على العقود. كما ينبغي، في حالة الخبراء الاستشاريين الذين ظلوا يعملون لفترات طويلة في منظمة من المنظمات، اشتراط اجتيازهم تدريجياً إلزامياً بشأن مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات والمساءلة. وينبغي أيضاً للمنظمات المعنية أن تقرر التأكيد من الأشخاص المرجعيين وأو أن تقويه وأن تعزز إجراءات التصريح الأمني بخصوص الخبراء الاستشاريين الخارجيين قبل تعيينهم.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين فعالية إدارة عملية الاستعانة بالخبراء الاستشاريين.

World Bank Group General Conditions of Contract for Operational Consulting Services (03/2008), (٩)
(مجموعة البنك الدولي، الشروط العامة لعقود الخدمات التشغيلية المقدمة من الخبراء الاستشاريين). section 3.2

التوصية ٣

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمجموعة الأمم المتحدة بالتأكد من تكملة عقود الخبراء الاستشاريين في منظماتهم بشروط عامة شاملة، بما في ذلك شروط بشأن تضارب المصالح وأحكام مدونة قواعد السلوك.

جيم- المدة المطلولة للعقود

٧١- تفرض كثير من المنظمات قيوداً بشأن مدة عقود الخبراء الاستشاريين وغيرها من عقود العاملين من غير الموظفين. إذ تتطلب بعض السياسات أن يأخذ الخبراء الاستشاريون فترة انقطاع عن العمل لمدة شهر عقب بلوغ الحد الزمني الأقصى للعقد، بينما تتطلب منظمات أخرى فترات انقطاع أطول. والأساس المنطقي لهذه القيود هو تمييز هذه العقود عن عقود الموظفين العاديين وتجنب أي توقعات من جانب المتعاقدين بالحصول على فترات استخدام أطول. وبين الم��ق الرابع لهذا التقرير المدة القصوى الموصى بها للعقود والمدة التراكمية القصوى للعقود المتتابعة.

مدة العقد وفترات الانقطاع الإلزامية

٧٢- تباين مدة فترات الانقطاع بين العقود والحدود الزمنية ذات الصلة من منظمة إلى أخرى. ففي منظمة اليونيسيف، يجب ألا تتجاوز المدة القصوى للعقد ١١ شهراً داخل الوحدة أو خطة العمل نفسها أو داخل المشروع نفسه، ولا يمكن تحديد العقود إلا عقب فترة انقطاع عن العمل قدرها شهر واحد كحد أدنى. ويجب ألا تتجاوز المدة القصوى للعقود المتتابعة ٤٤ شهراً خلال فترة ٤٨ شهراً. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، لا يمكن أن يتتجاوز مجموع مدة العقود المتتابعة ٢٤ شهراً خلال فترة ٣٦ شهراً. وفي منظمة اليونسكو، تبلغ المدة القصوى لكل عقد ١١ شهراً دون وجود أي قيود تراكمية على التجديد. ويحيز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منح عقود مدتها ١٢ شهراً لفترة قصوى قدرها ثلاثة سنوات. وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الوايبيو، لا تفرض أي قيود في هذا الصدد. وأقصر فترة انقطاع إلزامي مطلوبة في منظومة الأمم المتحدة هي خمسة أيام عمل (منظمة اليونيدو). وكما يلاحظ في الم��ق الرابع لهذا التقرير، لا يوجد نجح منسق بشأن هذه المسألة في منظومة الأمم المتحدة.

٧٣- وعقود الخبراء الاستشاريين، كما أُشير إلى ذلك من قبل، يفترض فيها أن تُستخدم كطريقة تعاقدية مؤقتة من أجل أداء عمل لغرض محدد أو حالة محددة. كما أن العلاقة بين المنظمة والخبر الاستشاري، كما هي منصوص عليها في السياسات المعنية، ينبغي أن تكون "علاقة تعاقدية مستقلة" لا أن تكون "علاقة بين موظف ورب عمل". بيد أن

السياسات القائمة تسمح للمنظمات باستخدام الخبراء الاستشاريين بوجوب عقود متابعة لفترات زمنية طويلة (تبلغ أحياناً عامين أو ثلاثة أو أربعة أعوام) أو دون أجل محدد، ومع فترات انقطاع أو بدوتها. ومن المعمول القول بأن المدة القصوى لهذه العقود لا تتمشى مع طبيعة الطرائق التعاقدية المتعلقة بالخبراء الاستشاريين وبالعاملين الآخرين من غير الموظفين.

٧٤- وُفضي المدة الطويلة للعقود إلى إساءة استخدام العقود فتستخدم لأداء عمل ينبغي أن يؤديه الموظفون العاديون. فمن المهم أن تستخدم المنظمات عقود الموظفين السليمة لأداء هذا النوع من العمل. ويود المفتش توجيه انتباه المنظمات إلى قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥ الذي ينص، في جملة أمور، على "[...] أن يقدم الأمين العام مقتراحات بشأن إنشاء وظائف، حسب الاقتضاء، في الحالات التي تتم فيها الاستعانة بشكل متكرر بخبراء استشاريين لفترة تزيد على عام واحد" ^(١٠).

تجدد العقود في آخر لحظة

٧٥- شكا الخبراء الاستشاريون الذين أُجريت معهم مقابلات من أن عقودهم تُجدد في أحيان كثيرة في آخر يوم من عقدهم الراهن أو حتى بعد انقضاء أجله. وهذا يخلق صعوبات للخبراء الاستشاريين فيما يتعلق بمرتكزهم القانوني، وتأشيره الدخول، وترتيبات الإقامة، وما إلى ذلك، في البلد المضيف. فينبغي أن يخطط المديرون للعقود ويرموها في وقت أبكر لصالح الخبير الاستشاري والمنظمة على السواء.

ممارسات ناشئة تشكل التفافاً على القواعد

٧٦- تبين من الاستعراض أن معظم المديرين يشعرون بالارتياح إزاء اشتراط مرور فترات انقطاع إلزامية عن العمل بين العقود ولا يشككون في ملائمة الطرائق التعاقدية. أما في مجال الممارسة العملية، فعندما يُستخدم الخبراء الاستشاريون لفترات متعددة، يمكن اعتبار فترات الانقطاع الإلزامية طريقة من طرق الالتفاف على مبادئ التوظيف عن طريق عدم تقديم عقود عادلة أو استحقاقات اجتماعية للمتعاقدين.

٧٧- وتبين أيضاً من الاستعراض أنه عندما لا تسمح طبيعة العمل بفترات الانقطاع التي تتطلبها السياسات الموضوعة، تظهر عنده ممارسات إبداعية للالتفاف على القواعد. وعلى سبيل المثال، فمن أجل الامتناع للاشتراط المتعلق بفترات الانقطاع الإلزامية أو للمرة التراكمية القصوى للعقود، يُستخدم مزيج من الأنواع المختلفة من العقود القصيرة الأجل الخاصة بالموظفين وبالعاملين من غير الموظفين. ومن با ب الممارسات الجيدة، قامت بعض المنظمات بفرض حدود قصوى على المدة الكلية لجميع أنواع العقود الخاصة بغير الموظفين الممنوحة لشخص واحد، وذلك من أجل منع استخدام العقود بشكل بديل.

(١٠) قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، الفقرة ٧١.

٧٨ - وينبغي الإشارة إلى أنه لا توجد في معظم المنظمات أدوات رقابة تشكل جزءاً لا يتجزأ من نظام المعلومات ترمي إلى الكشف عن حالات خرق القواعد وإبرازها. وفضلاً عن ذلك، يوجد اتجاه لعدم النظر إلى هذه القواعد بجدية أو لعدم المساءلة في حالة اتهاها. وليس من غير المعتاد أيضاً التخلّي عن فترات الانقطاع الإلزامية بسبب الطبيعة المستمرة للعمل. وقد ذكر بعض الخبراء الاستشاريين أنهم زُودوا ببطاقات دخول زائرين أثناء فترة الانقطاع الإلزامية لكي يمكن أن يستمروا في العمل في مكاتب المنظمة دون مقابل.

خبرة البنك الدولي في هذا الصدد

٧٩ - يواجه البنك الدولي مشاكل في استخدام الخبراء الاستشاريين مماثلة لتلك التي تواجهها حالياً المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة. وقد يكون النهج الذي اتبّعه لحل هذه المشكلة مفيدةً لمنظمة الأمم المتحدة (انظر الإطار ٢ أدناه).

الإطار ٢ الخبرة المكتسبة لدى البنك الدولي

- من الناحية التاريخية، أدت الممارسة المتمثلة في منح عقود طويلة الأجل للخبراء الاستشاريين إلى خلق صعوبات في البنك الدولي. فالوجود المتزامن لمرأكز تعاقدي شئ لا يوجد بينها سوى اختلاف ضئيل في المهام المقرّاة قد أثّر التوتر في القوّة العاملة. وهكذا نجد البنك الدولي "عملية تنظيف" طموحة (١٩٩١ - ٢٠٠٠) ترمي إلى تحريل عقود عدّة خبراء استشاريين ظلّوا يعملون لفترة زمنية طويلة، وكانت توجّد حاجة مؤسسيّة إليهم، إلى عقود موظفين كما ترمي، في الوقت نفسه، إلى ضمان استخدام الخبراء الاستشاريين الآخرين استخداماً ممكّناً بتعريف أضيق للخبراء الاستشاريين الأفراد. وتفرض هذه السياسة الجديدة التي بدأ العمل فيها في عام ٤٤ مدة قصوى قدرها ١٥٠ يوماً في السنة لعقد الخبراء الاستشاري (باستثناء العقود المنوّحة للمتقاعدين من البنك الدولي، التي يجوز أن تصل إلى ١٩٠ يوماً في السنة). وتقوم شعبة الموارد البشرية بإلغاز هذه القاعدة إنّماً صارماً لتجنب أي خلط بينهم وبين القوّة العاملة للبنك الدولي والخليولة دون نشوء توقعات وظيفية لدى الخبراء الاستشاريين.
- وسلط مدّيرو البنك الدولي الأضواء على حقيقة أن هذا الإصلاح قد أسهم في تعين الحدود بشكل أفضل بين مرأكز ومهام موظفي البنك الدولي ومرأكز ومهام الخبراء الاستشاريين الأفراد الذين يستخدمهم البنك. وهذا الاستخدام المتشدد للخبراء الاستشاريين قد جاء أيضاً كنتيجة لزيادة المرونة في تعديل هيكل الموظفين في البنك الدولي. فموارد البنك ترتكز على الميزانية وليس على الوظائف. وهذا يمكن المديرين من التخطيط بسهولة لمواردهم تبعاً لاحتياجات البرامج أو المشاريع، فيختارون تبعاً لذلك عقود الموظفين الطويلة المدة أو المحددة المدة أو عقود الخبراء الاستشاريين.

التجييه ١٩٩٩/٧٠ الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي

-٨٠ يمكن النظر إلى فترات الانقطاع الإيجارية بين العقود، كما تُطبقها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، على أنها طريقة للاتفاق على ممارسات التوظيف المنصفة وذلك بعدم منح الموظف عقداً سليماً يتضمن تقديم استحقاقات كاملة. وقد وجّه نظر الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي إلى قضايا مماثلة في التوجيه ١٩٩٩/٧٠ (1999/70/EC) الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي بشأن الاتفاق الإطاري المتعلق بالعمل لمدة محددة. ويحدد هذا التوجيه "المعاقد لمدة محددة" بأنه "شخص لديه عقد - أو علاقة عمل - مُبرم مباشرة بين رب عمل وعامل تتحدد فيه نهاية عقد العمل أو علاقة العمل بشروط موضوعية مثل بلوغ تاريخ محدد أو إتمام مهمة محددة أو وقوع حدث محدد"^(١). وتعريف "المعاقددين لمدة محددة"، كما يرد في التوجيه الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي، يتمثل إلى حد ما مع تعريف 'الخبراء الاستشاريين' المستخدم في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

-٨١ والغرض من التوجيه الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي هو تحسين جودة العمل المضطلع به لمدة محددة عن طريق ضمان تطبيق مبدأ عدم التمييز ومنع حالات إساءة الاستخدام الناشئة عن استخدام عقود عمل متتابعة من العقود المحددة المدة. أما مبدأ عدم التمييز فيعني أن العاملين بعقود محددة المدة لن يعاملوا بطريقة أقل رعاية بالمقارنة مع طريقة معاملة العاملين الدائمين لا لسبب إلا لأنهم أصحاب عقود محددة المدة ما لم توجد مبررات موضوعية لمعاملتهم معاملة مختلفة.

-٨٢ وقد أوضحت محكمة العدل الأوروبية المبادئ المنظمة لاستخدام عقود عمل متتابعة محددة المدة إلى جانب فترات الانقطاع القصيرة. ورفضت المحكمة هذه الممارسة باعتبارها تتعارض مع التوجيه الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي. وتفسر بعض القوانين الوطنية، مثلاً في أيرلندا، أي فترة انقطاع في تقديم الخدمة أقصر من ثلاثة أشهر باعتباره استمراً في الخدمة عندما يقوم رب العمل نفسه باستخدام الموظف بنفس الشروط والأحكام بصورة عامة.

-٨٣ وينبغي لمنظمات الأمم المتحدة، وهي تأخذ في الحسبان أفضل الممارسات الدولية والوطنية، أن تراجع المدة القصوى لعقود الخبراء الاستشاريين المستخدمة فيها بقصد الأخذ بعقود ذات مدة أقصر، يُفضل ألا تزيد عن ستة أشهر في السنة، الأمر الذي يمكن أن يكون أكثر ملاءمة لطبيعة عمل الخبراء الاستشاريين. بيد أن المدة القصوى لكل عقد يمكن النظر فيها على حدة في الحالات التي يُستخدم فيها الخبراء الاستشاريون في وحدات تنظيمية أو موقع مختلفة لأداء مهام مختلفة، ووفقاً لتعريف عمل الخبرير الاستشاري (باعتباره علاقة تعاقدية مستقلة).

(١) التوجيه ١٩٩٩/٧٠ (1999/70/EC) الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي بتاريخ ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٩٩ بشأن الاتفاق الإطاري المتعلق بالعمل لمدة محددة والعقود بين 'الاتحاد العام الأوروبي لنقابات العمال' و'اتحاد النقابات الصناعية والعمالية في أوروبا' و'المركز الأوروبي لمؤسسات الأعمال ذات المشاركة العامة ولمؤسسات الأعمال ذات المصلحة الاقتصادية العامة'.

دال- التباين في الاستحقاقات الاجتماعية

-٨٤- معظم الاستحقاقات الاجتماعية التي تقدمها المنظمات المعنية، مثل الأمان الاجتماعي والإجازة السنوية المدفوعة الأجر والإجازة المرضية والتأمين الطبي، هي استحقاقات يتميز بها عقد عمل يقوم على علاقة توظيف (من النوع القائم بين رب عمل وموظف)، وخاصة إذا تجاوزت مدة العقد فترة زمنية محددة (مثلاً ثلاثة أو ستة أشهر). وبالمثل، يتمتع الموظفون، في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، بالحصول على استحقاقات اجتماعية. أما الخبراء الاستشاريون الذين هم متعاقدون مستقلون يستخدمون لفترة زمنية قصيرة محددة بصفة مستشار أو بصفة خبير فينبعي عادةً لا يتلقوا استحقاقات اجتماعية مماثلة لتلك المنوحة للموظفين العاديين. ييد أنه عندما يحدث، كما شرح من قبل في هذا التقرير، أن يعين الخبراء الاستشاريون لفترات زمنية أطول كموظفين بحكم الواقع، يصبح عدم تقديم استحقاقات اجتماعية مسألة حساسة للغاية. وهذا يعني حدوث زيادة لا يمكن تجنبها في التكاليف المتصلة بالموظفين الواقعة على المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وخاصة في مشاريع وأنشطة برامج التعاون التقني، بما يُحدثه ذلك من تأثير على تكلفة تقديم المساعدة الجوهرية/التقنية إلى البلدان المستفيدة.

-٨٥- وتبين الاستحقاقات الاجتماعية المقدمة إلى أصحاب العقود في سياق آحاد الخبراء الاستشاريين تبايناً كبيراً، كما هو مبين في المرفق الثالث. بل توجد أحياناً اختلافات بين الاستحقاقات المقدمة بوجوب عقود العاملين من غير الموظفين في المنظمة نفسها، ابتداءً من عدم تقديم أي استحقاقات على الإطلاق إلى تقديم مستويات مختلفة من الاستحقاقات. وما يدعو إلى القلق أن المنظمات تفتقر إلى سياسة مدرورة جيداً بشأن منح الاستحقاقات الاجتماعية لشتي عقود الخبراء الاستشاريين وعقود العاملين الآخرين من غير الموظفين.

-٨٦- ولأسباب واضحة، فإن تقديم أو عدم تقديم استحقاقات اجتماعية هو أمر له تأثير شديد على الالتزامات الشخصية لأصحاب العقود. ولم يكن من المستغرب سماع الخبراء الاستشاريين يفضلون العمل في منظمات تقدم حِزم استحقاقات اجتماعية. ورغم أن من المعتاد عدم تقديم استحقاقات اجتماعية كاملة لخايري عقود الخبراء الاستشاريين الحقيقة، يكون من المصادفة تزويد الخبراء الاستشاريين بمتغيرة تأمينية محدودة تغطي الجوانب الطبية والحوادث والوفاة، في حالة حدوث إصابة أو مرض أو وفاة متصلة بالعمل. وهذه هي الممارسة المتبعة في بعض المنظمات. ويمكن، بدلًا من ذلك، أن تكفل المنظمات تمنع الخبراء الاستشاريين العاملين لديها بمتغيرة تأمينية ملائمة في حالة وقوع هذه المخاطر.

-٨٧- وتقوم بعض المنظمات (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) بتقديم حزمة استحقاقات اجتماعية أفضل لخبرائها الاستشاريين العاملين لأجل طويل، وخاصة في حالة العقود التي تدوم ستة أشهر أو أكثر. وقد يكون ذلك أمراً رشيداً عندما يتعلق بأفراد عُينوا لفترة زمنية يُعدّ بها في إطار علاقة

هي بحكم الواقع علاقة توظيف في وظائف شتى ومتعدة. عمراً كثر تعاقدية مختلفة. موجبة عقود متتابعة من نوع عقود العاملين من غير الموظفين. بيد أنه وإن كان يمكن اعتبار هذه الممارسة السخية نسبياً منصفةً في حق حائز العقود الطويلة الأجل، فإنها تثير مع ذلك السؤال عن السبب في عدم تزويدهم بعقود موظفين تشمل ما يكتملها بالكامل من استحقاقات اجتماعية.

- ٨٨ - ولا تقدم معظم المنظمات للخبراء الاستشاريين إجازة مدفوعة الأجر، حتى عندما يكونون معينين لفترات طويلة. وهذه الممارسة لا تتمشى بالكامل مع المعايير الدولية. فاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٢) (١٩٧٠) المتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر تنص على أنه "يجوز أن تقرر مدة دنيا للخدمة، لاستحقاق الإجازة السنوية المدفوعة الأجر. وتحدد السلطة المختصة أو الجهاز المختص في كل بلد طول المدة المؤهلة لاستحقاق الإجازة السنوية المدفوعة الأجر، على ألا تتجاوز ستة أشهر" (المادة ٥).

- ٨٩ - وما دامت المنظمات تستخدم العقود القصيرة الأجل المتتابعة لضمان تلبية احتياجاتها الطويلة الأجل، يصبح عدم تقديم الاستحقاقات الاجتماعية مشكلة من المشاكل. ويكون الحل المثالي هو وقف الممارسة المتمثلة في استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في حالة العمل الذي يؤديه الموظفون والأخذ بالطرائق التعاقدية المتعلقة بالموظفين. وكثيراً ما يطرح المديرون شواغل تتعلق بزيادة التكاليف في هذه الحالة. ويود المفتش الإشارة إلى أن المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة هي منظمات تحركها القيم ويجب أن تكون قدوة جيدة عن طريق تطبيق أفضل ممارسات التوظيف. وعندما تواجه المنظمات زيادة آنية يعتد بها في التكاليف، يكون لديها إمكانية أن تختار استخدام نج مرحلٍ للتعامل مع هذه المسألة.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين السيطرة والامتثال في هذا الصدد.

الوصية ٤

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وهم يأخذون في الحسبان مبادئ العمل الدولية والممارسات الجيدة ذات الصلة، باستعراض عقود الخبراء الاستشاريين المعول بها في منظماتهم بقصد الأخذ بعقود ذات مدة أقصر تتمشى مع الطبيعة المخصصة الغرض والمؤقتة لعمل الخبراء الاستشاريين، وأن يضعوا سياسة ملائمة بشأن تقديم استحقاقات اجتماعية توضع في الاعتبار فيها مدة العمل المؤدى وطبيعته.

هاء- استخدام الموظفين التقاعدين للعمل بصفة خبراء استشاريين

- ٩٠ - استخدام التقاعدين كخبراء استشاريين هو ممارسة شائعة في منظومة الأمم المتحدة. وقد ذكر ممثلو الموظفين أن التقاعدين عادةً ما يعينون على مستوى الإدارة مما يؤثر سلبياً على فرص الترقى الوظيفي للموظفين. وفي حين يكون من المفهوم أن يتسم استخدام التقاعدين في

الحالات الطارئة بالفائدة الكبيرة بل وبكونه مبرراً، فإنه يعني في حالات أخرى الافتقار إلى التخطيط في الوقت المناسب لتعاقب الموظفين.

٩١ - وتحتوي سياسات كثير من المنظمات على قيود على استخدام المتقاعدين. ييد أن هذه القيود تباين فيما بين المنظمات وتوجد شكوك فيما يتعلق بتنفيذها بشكل سليم في مجال الممارسة. أما الوكالة الدولية للطاقة الذرية والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (وايبيو) فلا توجد لديها سياسة محددة بشأن استخدام المتقاعدين، مما يهيئ الأوضاع لمارسات تقوم على السلطة التقديرية. وتنحصر السياسات المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها استخدام المتقاعدين على حد أقصى قدره ٢٢٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة للمرتب المدفوع في العام أو على عقد عمل مدته ستة أشهر في العام. ييد أن الحد الأقصى لهذا المرتب أعلى من ذلك في حالة موظفي اللغات المتقاعدين. والحد الأقصى للمرتب المدفوع في العام في منظمة الصحة العالمية هو ٣٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة، بينما لا يوجد حد أقصى للمرتب في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. ويشكل فرض حدود على المرتب ومدة العقد ممارسة جيدة؛ ييد أن الحدود النقدية القصوى المفروضة قد تكون غير واقعية في بعض الحالات. وكتنوع من الممارسات الجيدة، تتطلب بعض المنظمات موافقة إدارة الموارد البشرية وأو رئيس المنظمة على هذه العقود من أجل التحكم على نحو أفضل في استخدام المتقاعدين.

٩٢ - ويوجد قيد آخر على استخدام المتقاعدين هو اشتراط مرور فترة انقطاع دنيا عن العمل بعد تاريخ التقاعد. وأكثر فترات الانقطاع المطبقة شيوعاً هي مدة ثلاثة أشهر عقب تاريخ التقاعد. وتفرض منظمة اليونيدو فترة انقطاع مدتها عام، بينما تفرض اليونيسيف فترة انقطاع مدتها شهر واحد فقط. ولا توجد لدى بعض المنظمات فترة انقطاع إلزامية في هذا الصدد. وينبغي أن تنظر المنظمات التابعة للأمم المتحدة في تطبيق فترة انقطاع دنيا قدرها ثلاثة أشهر عقب تاريخ التقاعد قبل تعيين المتقاعدين.

٩٣ - وتعلق القيود المفروضة على استخدام المتقاعدين ليس فقط بالمتقاعدين من المنظمة نفسها ولكن أيضاً بالمتقاعدين من المنظمات الأخرى. ييد أنه لا يوجد تحقق وقت التقاعد مما إذا كان الخبر الاستشاري متقاعداً من أي منظمة أخرى. ويعتني بالمعلومات ذات الصلة في كل منظمة ولا توجد قاعدة بيانات مشتركة أو بوابة إلكترونية مركبة يمكن البحث عليها ويمكن الحصول منها على هذه المعلومات فيما بين المنظمات. وزيادة تقاسم المعلومات بشأن هذه المسألة ضرورية وينبغي جعلها ممكناً، وخاصة بمساعدة من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٩٤ - وقد تبين من الاستعراض وجود عدد من النهج المختلفة على امتداد منظومة الأمم المتحدة بخصوص استخدام المتقاعدين كخبراء استشاريين. وتوجد حاجة إلى تحقيق التنسق

وإعادة التوازن إلى أقصى حد ممكن فيما بين هذه المنظمات بشأن السياسات المتبعة. وفضلاً عن ذلك، ينبغي قيام المنظمات بتحسين تحضيرها لتعاقب الموظفين وتحديد الوجهة على مستوى قمة الهرم لمنع الإفراط في استخدام المتقاعدين.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين الرقابة والامتثال للسياسات في منظمات منظومة الأمم المتحدة.

الوصية ٥

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بضمان وجود سياسة ملائمة بشأن استخدام المتقاعدين كخبراء استشاريين في منظماتهم وأن يجري الامتثال لهذه السياسة وإنفاذها إنفاذاً فعالاً.

واو- تسوية المنازعات والتمثيل

٩٥- لا مناص من أن تؤدي زيادة العاملين من غير الموظفين في القوة العاملة، الذين لا يخضعون للنظامين الإداري والأساسي للموظفين، إلى طرح مسألة تمثيل هذه الفئة من العاملين ومدى توافر آلية فعالة يمكن اللجوء إليها لتسوية المنازعات المعنية، وخاصة عندما يقوم العاملون من غير الموظفين، بحكم الواقع، بأداء عمل من النوع الذي يؤديه الموظفون. وفي الواقع الأمر، لا توافر لدى العاملين من غير الموظفين، في معظم المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، إمكانية اللجوء إلى نظام العدالة الداخلية كما أفهم لا تملئهم نقابات الموظفين أو أي رابطة أخرى.

تسوية المنازعات

٩٦- سلمت الجمعية العامة للأمم المتحدة بهذه القضية وطرحـت مسألة ما إذا كان من الملائم أم لا منح الخبراء الاستشاريين والمعاقدين الأفراد إمكانية اللجوء إلى آليات العدالة الداخلية أم إقامة نظام عدالة منفصل لهذا الغرض^(١٢). وقد قدم الأمين العام إلى الدول الأعضاء مقتراًحاً بإنشاء آليات انتصاف من أجل العاملين من غير الموظفين، آخذًا في الحسبان الجوانب القانونية والمالية لمنح اللجوء إلى محكمة تسوية المنازعات ومحكمة الاستئناف القائمتين أو إنشاء آلية مستقلة لتسوية المنازعات^(١٣). واقترح الأمين العام عملية من مرحلتين تتألف من مرحلة غير رسمية لتسوية المنازعات وإجراء التحكيم العجل في حالة فشل المرحلة غير الرسمية لتسوية التزاع^(١٤).

(١٢) قرارات الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، ٢٥٠/٦٣، و ٢٤٤/٦١.

(١٣) الوثيقة A/66/275، المرفق الثاني.

(١٤) المرجع نفسه، الفقرة ٥.

٩٧ - وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم تقرير إليها في دورتها السابعة والستين يتضمن مزيداً من التفاصيل عن الآلية المقترحة ويشمل تحليلاً للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بمحض النظام غير الرسمي القائم. وقد قدم الأمين العام التقرير المذكور^(١٥). ووقت إتمام وضع هذا الاستعراض، كان القرار النهائي للجمعية العامة لم يُتخذ بعد.

٩٨ - وفي معظم المنظمات، تحتوي الأحكام التعاقدية المتعلقة بالعاملين من غير الموظفين وبالخبراء الاستشاريين على مواد بشأن تسوية المنازعات بطريقة ودية والإحالاة إلى التحكيم كخيار آخر لتسوية النزاع باستخدام طرائق شتى، مثل الغرفة التجارية الدولية والتسوية عن طريق محكمين يسمّيهما الطرفان، وقواعد التحكيم التي وضعتها لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي. وذكر الموظفون أن المنازعات التي تصل إلى مرحلة التحكيم نادرة إلى أبعد حد بالنظر إلى أنه كثيراً ما تجري تسوية المنازعات بطريقة ودية أو بإشراك الإدارات القانونية للمنظمة. وتشير أيضاً سياسات بعض المنظمات إلى آليات داخلية محددة: فضندوق الأمم المتحدة للسكان يتطلب إحالة المنازعات التي تحدث في مراكز العمل الميدانية إلى الشعبة المسؤولة في المقر، بينما تسمح منظمة اليونسكو بإشراك رئيس مجلس الطعون إذ لم تُسوّ المنازعات.

٩٩ - وقد سمحت قلة من المنظمات بصورة غير رسمية للخبراء الاستشاريين باللجوء إلى نظم العدالة بما في حالة حدوث منازعات. وتتيح منظمة الفاو وبرنامج الأغذية العالمي سبيلاً للوصول إلى نظام العدالة يرتكز على أحكام دليل المعلومات الإدارية للفاو. وقلة من الخبراء الاستشاريين فقط هي التي تدرك ذلك، نظراً إلى عدم ذكر هذا السبيل بصورة محددة في العقود. وتتاح أيضاً للخبراء الاستشاريين العاملين مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية إمكانية اللجوء إلى مجلس الطعون المشترك قبل الدخول في أي إجراء تحكيمي. وتنص عقود منظمة العمل الدولية صراحةً على أن يُحال إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، كخطوة أخيرة، أي نزاع ينشأ عن تطبيق أو تفسير عقود المتعاقدين الخارجيين مع المنظمة.

١٠٠ - وقد ذكرت معظم المنظمات أن النظام الحالي القائم على تسوية المنازعات بصورة ودية وعلى التحكيم قد عمل بصورة جيدة حتى الآن. وأثارت المنظمات أوجه قلق مفادها أن فتح أبواب نظام العدالة الداخلية أمام العاملين من غير الموظفين سيكون أمراً باهظ التكلفة ويمكن أن يتسبب في تكثّس العمل في النظام. ييد أنه إذا وُضعت في الاعتبار عملية التحكيم الدولي المطلولة والمعقدة، فلا يمكن اعتبار التحكيم طريقة عملية ميسورة وفعالة لمعالجة شواغل قوة العمل الكبيرة هذه. وفي واقع الأمر، يكون من النادر إلى أبعد حد في مجال الممارسة العملية أن تلجم الأطراف إلى التحكيم الخارجي.

(١٥) الوثيقة A/67/265، المرفق الخامس.

١٠١ - ومن رأي المفتش أن الخبراء الاستشاريين والعاملين الآخرين من غير الموظفين، الذين يمثلون جزءاً يُعتد به من القوة العاملة في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، يستحقون نظام عدالة يمكّنهم اللجوء إليه ويتسم بالفعالية ويلائم الوضع المحدد الخاص بهم. ويكون من الصعب اقتراح "حل واحد يلائم الجميع" بشأن هذه القضية؛ بيد أنه توجد حاجة إلى بحث ومناقشة وإيجاد أفضل حل ممكن. فالافتراض القائل بأن إقامة نظام للعدالة الداخلية من أجل العاملين من غير الموظفين من شأنها زيادة حجم العمل الواقع على هذا النظام قد لا يكون دقيقاً في الواقع العملي. وينبغي للمنظمات، وهي تأخذ في الحسبان التجارب التي تجري مجريها والمحاولات الجديدة في هذا الصدد، أن تنظر في إيجاد حلول ملائمة. وينبغي للمنظمات، على أقل تقدير، أن تنظر في إنشاء آليات غير رسمية/طوعية/إدارية لحل المنازعات الداخلية يمكن استخدامها قبل اللجوء إلى عمليات خارجية رسمية.

التمثيل

١٠٢ - أثناء المقابلات التي أُجريت، رحب الخبراء الاستشاريون بفرصة الإعراب عن آرائهم وتقاسم خبراتهم، من المنظورين المهني والشخصي على السواء، بشأن شئ القضايا المذكورة في هذا التقرير. وشدد ممثلو الموظفين على قلقهم إزاء تنفيذ السياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين وأشاروا إلى خطر ظهور ممارسات قائمة على السلطة التقديرية ونشوء مراكز تعاقدية غير مستقرة ناجمة عن استخدام العاملين من غير الموظفين استخداماً متداً لفترات زمنية طويلة.

١٠٣ - ولا يوجد تمثيل رسمي للخبراء الاستشاريين والعاملين الآخرين من غير الموظفين تتولاه نقابات الموظفين أو أي رابطة أخرى. وفي حين أن ذلك قد لا يمثل مشكلة للخبراء الاستشاريين المعينين لفترة قصيرة، فإنه يصبح شاغلاً من الشواغل عندما يزاول عاملون من غير الموظفين العمل لفترات أطول في مكاتب المنظمات. وفي ظل عدم وجود قنوات ملائمة للتواصل مع الإدارة، يمتنع الخبراء الاستشاريون عن التحدث عن مشاكلهم وعن تقديم شكوى بصفة فردية، وخاصة بالنظر إلى ضعف وضعهم النظمي داخل المنظمات. وهم لا يدركون في كثير من الأحيان الأحكام التعاقدية الواجبة التطبيق وحقوقهم ومدى إمكانية التشاور بصورة غير رسمية. وقد شكوا من أنهم لا يجدون أحداً يمكن أن يتشارووا معه غير الإدارة.

١٠٤ - وقد أعرب كثير من ممثلي الموظفين الذين أُجريت معهم مقابلات عن استعدادهم لقبول الخبراء الاستشاريين والعاملين الآخرين من غير الموظفين كأعضاء في رابطتهم وتمثيلهم رسمياً. وقالوا إنهم يقدمون بالفعل مشورة غير رسمية ودعم إلى الخبراء الاستشاريين على أساس كل حالة على حدة.

١٥ - ويؤدي ظهور فئة جديدة من العاملين في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إلى أن يصبح من الضروري إيجاد وسيلة للاستماع إلى هؤلاء العاملين والنظر في شواغلهم. وتوجد فائدة يمكن حنفيها عن طريق دمج هذه المجموعة المتنامية بدلاً من إيجاد قوة عاملة صامدة. ويلزم أن تستكشف المنظمات وسائل رسمية وغير رسمية لتسهيل إيجاد عملية تواصل يمكن عن طريقها للمديرين الاستماع إلى الاقتراحات البناءة من أجل التحسين. وقد تتبادر طرائق تحقيق هذا الإدماج بين السماح لرباطات الموظفين بتمثيل الخبراء الاستشاريين والترتيب لعقد اجتماعات تشاورية محددة مع العاملين من غير الموظفين أو السماح لهم باختيار ممثلين داخليين أو خارجيين لهم. وينبغي أن تعتبر المنظمات الخبراء الاستشاريين أصلاً من الأصول، وخاصة بالنظر إلى أن بعضهم قد اكتسب معرفة مؤسسية هامة.

ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تحسين فعالية الإدارة في منظمات منظومة الأمم المتحدة.

الوصية ٦

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بالنظر في طرائق ملائمة من أجل تزويد الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين بآليات ميسورة وفعالة لتسوية المنازعات وبحث طرق الاستماع إليهم ومعالجة شواغلهم.

رابعاً - إدارة شؤون الخبراء الاستشاريين

ألف - الأدوار والمسؤوليات والرقابة الداخلية

دور إداري الموارد البشرية والمشتريات

٦٠١ - يتسم الوضوح في الأدوار والمسؤوليات هو والفصل المناسب بين الواجبات بأهمها هامان لضمان إيجاد المساءلة والرقابة الداخلية الفعالة في المنظمات. وتقوم أغلبية المنظمات التابعة لنظومة الأمم المتحدة بتناول مسألة اختيار وتعيين الخبراء الاستشاريين باعتبارها جزءاً من عمليات الموارد البشرية، مؤكدةً على أن التركيز ينصب على تعيين شخص هو وخبرته الفنية الشخصية، لا على تعيين كيان. أما في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، فإن إدارة المشتريات هي التي تتناول مسألة تعيين الخبراء الاستشاريين.

٦٠٧ - وقد تبين من الاستعراض وجود مشاكل في تفسير الأدوار فيما يتعلق باستخدام الخبراء الاستشاريين. وبصورة عامة، تشعر إدارات السياسة العامة المعنية (إدارة الموارد البشرية أو إدارة المشتريات) بالارتياح إزاء دورها الاستشاري ولكنها ليس لديها الاستعداد لقبول أي دور يجعلها تقوم برصد السياسات المعنية وتنفيذها بشكل سليم. ورغم أن بعض وثائق السياسات تُسند إلى إدارة الموارد البشرية مسؤولية قوية عن تنفيذ السياسات المعنية، فإن مدربى الموارد البشرية لا يكونون مستعدين عادة للاضطلاع بهذا الدور بسبب الافتقار إلى سلطة الإنفاذ وإلى القدرة التشغيلية اللازمة للتعامل مع هذا العدد الكبير من العاملين من غير الموظفين. ولذلك يوجد إلى حد ما افتقار إلى امتلاك زمام الأمور بشأن هذه المسألة على المستوى المؤسسي.

تفويض السلطة

٦٠٨ - توجد في العادة لا مركزية في المنظمات المرتكزة على الوجود الميداني ويجري في هذه المنظمات تفويض عمليات اتخاذ القرارات والتعيين إلى الإدارات والمكاتب الميدانية. والإدارات والمكاتب الصادر لها التفويض هكذا تكون مسؤولة عن ضمان الامتثال للقواعد والأنظمة المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين. ومازال استخدام الخبراء الاستشاريين في مقار بعض المنظمات يخضع لموافقة إدارة الموارد البشرية. أما المنظمات المعيارية التي ترتكز على المقر فإنها تقسم المسؤوليات بين المديرين القائمين بالتعيين وإدارة الموارد البشرية. ففي هذه المنظمات، تبادر الإدارات/الوحدات القائمة بالتعيين بعملية تعيين هؤلاء الخبراء، بما في ذلك طلب خدماتهم وتحديد المرشح المناسب؛ وتقوم إدارة الموارد البشرية باستعراض مدى ملائمة هذه العملية من وجهة نظر السياسة العامة والإجراءات وتعطي موافقتها النهائية على

التعيين، بما في ذلك تحديد الأجر. وهكذا، تتوزع المسؤولية فيما بين المديرين القائمين بالتعيين وإدارات الموارد البشرية.

١٠٩ - وقد عكست المقابلات التي أُجريت وجود إدراك مفاده أنه عند تفويض سلطة اتخاذ قرار تعيين الخبير الاستشاري إلى الإدارات الفنية والمكاتب الميدانية، ينعدم في هذا الصدد وجود أي مسؤولية أخرى لإدارة الموارد البشرية أو إدارة المشتريات ذات الصلة في المقر. إذ تعتقد هاتان الإدارتان فيما ييدو أن كلاً من إنفاذ عملية التنفيذ والامتثال والرقابة الداخلية والرصد والتقييم بشكل سليم هي مهام إدارات المراجعة الداخلية للحسابات. وتحتاج المنظمات إلى تصحيف هذا الإدراك الخاطئ عن طريق توضيح أن هذه المهام هي مسؤولية الجانب الإداري. فعند منح السلطة المفروضة، ينبغي قيام إدارتي الموارد البشرية والمشتريات بوضع إجراءات سليمة للرقابة الداخلية فضلاً عن إيجاد آليات لرصد وتقييم التنفيذ بغية تيسير التنفيذ السليم وخفض المخاطر التي تتطوي عليها هذه العملية إلى أدنى حد.

١١٠ - ويشكل الفصل بين الواجبات أحد العناصر الحامة للرقابة الداخلية التي يتعين وضعها في الاعتبار. ويفجّر في المنظمات المتمحورة حول المقر إشراك المديرين القائمين بالتعيين ومكتبي الشؤون المالية والموارد البشرية في عملية تعيين الخبراء الاستشاريين. أما في المنظمات القائمة على اللامركزية أو الوجود الميداني، فيقوم مدير المكاتب الميدانية باتخاذ القرار وهو أمر يمكن أن يطرح مشاكل. وتنطلب بعض المنظمات من موظفي الموارد البشرية في المكاتب الميدانية القيام باستعراض هذه العملية والموافقة عليها من وجهة نظر إجرائية قبل إتمام العملية. وقد يكون مطلوباً أيضاً توقيع اثنين من كبار المسؤولين لإنفاذ العملية. وهذه تشكّل ممارسات جيدة ينبغي النظر فيها من أجل الحد من المخاطر.

١١١- تدابير الرقابة المدمجة

١١١ - أحد العناصر الحامة لضمان إيجاد رقابة أفضل على الامتثال للقواعد والأنظمة في عملية اختيار واستخدام الخبراء الاستشاريين هو الأخذ بتدابير للرقابة والرصد تكون مدمجة في نظم المعلومات. وعند إدماج عمليات تعيين الخبراء الاستشاريين وإدارة شؤونهم في صلب نظم المعلومات على مستوى العاملات، يمكن لهذه الرقابة المدمجة أن تؤدي دوراً بالغ الأهمية بالنظر إلى أنه يمكن لنظم المعلومات أن تكشف عن كثير من العاملات غير السليمة وأن تمنعها (مثلاً الأجر المفرطة، والطول المفرط للعقد بما في ذلك المدة التراكمية القصوى، والإفراط في استخدام المتقاعدين) والتي لو لا هذه النظم لمّرت دون الكشف عنها.

١١٢- مشاركة لجان العقود

١١٢ - يكون من الضروري في بعض المنظمات، حتى إذا كانت هذه العملية مفروضة، موافقة مجالس الموارد البشرية أو المشتريات أو لجان العقود من أجل تعيين الخبراء الاستشاريين عند مستويات معينة. وفضلاً عن ذلك فعند الأخذ بأي استثناء من القواعد، مثل التخلّي عن

المنافسة أو تجاوز سقف الأجر أو تعيين أحد المتقاعدين على نحو يتجاوز أحكام الأنظمة ذات الصلة، يجب قيام إدارة الموارد البشرية أو لجان العقود باستعراض المسألة. وعلى سبيل المثال، ففي منظمة اليونيسيف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الصحة العالمية، تقوم لجان العقود في المقر أو على الصعيد الإقليمي بأداء دور رئيسي في رصد استخدام الخبراء الاستشاريين فوق قيمة معينة. ويعودي إشراك لجان العقود وإدارات الموارد البشرية أو المشتريات في هذه العملية إلى تعزيز الرقابة الداخلية وتنفيذ السياسات على نحو سليم.

١١٣ - وينبغي أن تكفل المنظمات اضطلاع إحدى الإدارات (إدارة الموارد البشرية أو إدارة المشتريات) في المقر بالمسؤولية عن التوجيه بشأن السياسات ورصد الامتثال في جميع أجزاء المنظمة. ورغم أن من المفهوم ألا يكون الرصد والإفاذ لكل حالة على حدة أمراً غير رشيد على مستوى مقر المنظمة، فإن عمليات التحقق من الرصد والتقييم والامتثال يمكن أن تُسهم في استخدام العقود استخداماً سليماً ومن ثم في استخدام الموارد بكفاءة. وعند اشتراك إدارة الموارد البشرية أو إدارة المشتريات في الأمر، فإنها يمكن أن تقوما بإنفاذ المساءلة فيما يتعلق بالامتثال للسياسات الموضوعة ولكن قدرهما على رصد مدى وجود عملية سلية وتقييمها وإنفاذها كثيراً ما تكون محدودة. ولذلك ينبغي تزويدهاتين بالإدارتين بالآدوات والموارد الضرورية في مجال إدارة المعلومات.

١١٤ - وينبغي تعزيز عمليات الرقابة الداخلية فيما يتعلق بقواعد الاستعانة بالخبراء الاستشاريين وإدارة شؤونهم. وفي معظم الحالات، يتولى المديرون التنفيذيون أو مدير البرامج المسؤولية الرئيسية عن استخدام الخبراء الاستشاريين. ولذلك يضطلع المدير القائم بالتعيين بدور رئيسي بخصوص الامتثال للسياسات عند اختيار الخبراء الاستشاريين وتعيينه والإشراف عليه وتقييمه. وهذا الجانب، بوصفه اشتراطاً من اشتراطات المساءلة بغية ضمان استخدام الخبراء الاستشاريين استخداماً سليماً، ينبغي أن يكون جزءاً من تقييم أداء هؤلاء المديرين. وينبغي ألا تشدد وثائق السياسات على المساءلة فحسب بل ينبغي أن توضح أيضاً طرق تنفيذ هذه المساءلة وإنفاذها. وقد ذكر مدير منظمة العمل الدولية أثناء المقابلات التي أجريت أنه ينبغي وجود عملية تصديق ذاتي سنوية للمديرين من أجل تأكيد امتثالهم لأحكام السياسات. ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين المساءلة.

التوصية ٧

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة تحديد الأدوار والمسؤوليات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين تحديداً واضحاً وأن يجري الأخذ بتدابير سلية للرصد والتقييم الداخلي من أجل تنفيذ السياسات ذات الصلة تنفيذاً فعالاً.

باء— عملية التنافس وإدارة قوائم الخبراء

استخدام الخبرة الفنية الموجودة داخل المنظمة

١١٥ - يتسم تقييم قدرات القوة العاملة في المنظمة بأنه أمر محوري للبت في مدى الحاجة إلى الخبراء الاستشاريين، على النحو الذي أكدت عليه الجمعية العامة في قرارها التي طلبت فيها إلى الأمين العام "الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالقدرات المتوفرة داخل المنظمة" (١٦). ولا توجد إلا لدى بعض المنظمات سياسات تتضمن اشتراطاً صريحاً بتقدير مدى توافر الخبرة الفنية داخل المنظمة قبل اللجوء إلى عمل الخبراء الاستشاريين. أما في مجال الممارسة، فلا يوجد سوى قدر ضئيل من الأدلة على أن المنظمات لديها آليات قائمة - أو حتى بذلك جهداً - لتقدير مدى توافر الكفاءات والخبرة الفنية داخل المنظمة قبل التوجه نحو عمل أحد الخبراء الاستشاريين. وهذا يشكل فرصة ضائعة. ومن المحتمل أن يؤدي اتباع موقف أكثر استباقية بشأن استخدام الخبرة الفنية الداخلية بالاقتران مع إجراء حصر محدث للمهارات المتاحة لدى القوة العاملة الحالية إلى خفض اللجوء إلى الخبراء الاستشاريين.

١١٦ - وقد تبين من الاستعراض أنه لا توجد في منظومة الأمم المتحدة سوى قلة من المبادرات في هذا الصدد. فسياسة مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين تتطلب ضرورة القيام، قبل التماس أي خبرة فنية خارجية، ببذل محاولة لتحديد الموظفين المؤهلين للعمل المطلوب داخل المفوضية. وتكفل وحدة دعم إدارة الحياة الوظيفية بعثمة التحقق مما إذا كان يوجد موظفون مؤهلون لهذا العمل داخل القوة العاملة في الفترة الفاصلة بين هذه التعيينات وذلك قبل اللجوء إلى الخبراء الاستشاريين. وفي برنامج الأغذية العالمي، تقوم شعبة الموارد البشرية باستعراض طلبات الاستعانة بخبراء استشاريين والنظر فيما إذا كانت تتوافر لدى موظفين داخليين المهارات والخبرة الفنية المطلوبة لأداء الواجبات المحددة؛ ويحتفظ فرع تعيينات الموارد البشرية بقائمة تعيين داخلية ويحافظ عليها بغية تيسير هذه العملية.

١١٧ - وكثيراً ما يذكر المديرون أن لديهم بالفعل عجزاً في الموظفين وأن من غير المحمّل أن يعشروا على موظفين داخلين يمكن الاستعانت بهم. ومع ذلك، يوجد دائمًا مجال لتحقيق الكفاءة، ويتمثل أحد الأسباب الرئيسية لاستخدام الخبراء الاستشاريين لفترات أطول من ثلاثة أو ستة أشهر في عدم مراعاة سياسات التوظيف الداخلية. فكثيراً ما يصعب نقل الموظفين أو وظائف الموظفين فيما بين الوحدات التنظيمية والواقع المختلفة. ويعتمل أن يؤدي الأخذ ببعض من المراعاة في استخدام موارد الموظفين إلى خفض استخدام الخبراء الاستشاريين وخفض النفقات المتصلة بهؤلاء الخبراء. وتوجد حاجة إلى سياسات مؤسسية وإلى ثقافة إدارة داخلية تسمح ب استخدام الأمثل للموظفين الموجودين وتوفران المعاشر

(١٦) قرارات الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، ٢٤٤/٦٣، ٢٥٠/٦٥٠، و ٢٤٧/٦٥.

اللازم لذلك. فينبعي أن تستكشف المنظمات الفرص المتاحة لاستخدام الخبرة الفنية الداخلية استخداماً أفضل بقصد خفض النفقات المتصلة بالخبراء الاستشاريين.

متطلبات التنافس

١١٨ - تباين فيما بين المنظمات متطلبات وطائق الأخذ بعملية تنافسية وتنفيذ هذه المتطلبات والطائق في مجال الممارسة العملية (انظر الشكل ٢ والمرفق الخامس)^(١٧). ولا تتضمن بعض السياسات أي متطلبات للأخذ بالتنافسية ولذلك فإنها تحمل خطر نشوء ممارسات قائمة على السلطة التقديرية. وكثير من المنظمات التي تستخدم المسابقات التنافسية تنظر عادة في ملفات ثلاثة مرشحين قبل اتخاذ القرار النهائي. ييد أنه توجد لدى بعض المنظمات متطلبات أكثر تشدداً تبعاً لقيمة عقود الخبراء الاستشاريين (الإعلان الخارجي عنها، وإشراك أفرقة لإجراء المقابلة، وتقارير اختيار، وما إلى ذلك).

الشكل ٢

متطلبات المسابقة التنافسية في عملية التعيين



المصدر: استبيان وحدة التفتيش المشتركة واستعراض مكتبي.

(١٧) كانت منظمة اليونيسيف هي المنظمة الوحيدة التي قدمت معلومات بشأن أنواع عمليات الاختيار: ففي عام ٢٠٠٩، كانت ٧٨ في المائة من عمليات التعيين تنافسية بينما كانت نسبة ٢٢ في المائة قائمة على المصدر الواحد للخدمة.

١١٩ - ويعين الخبراء الاستشاريون عادة كعاملين مؤقتين لغرض محدد وينبغي، في كثير من الحالات، استلامهم العمل في الحال. ولذلك ينبغي ألا يتطلب تعيين الخبير الاستشاري اتباع إجراءات التعيين نفسها المتّبعة مع الموظف العادي. بيد أنه بالنظر إلى أن استخدام الخبراء الاستشاريين والموارد المالية المخصصة لهم في تزايد، تشكل مسألة التنافس لتعيينهم قضية هامة. ويتعين على المنظمات أن تكفل الشفافية في عملية الاختيار وأن تعين أفضل مرشح مؤهل لأداء المهمة. ولذلك يتعين على المنظمات، مع تحليلها بالمرونة النسبية، أن تأخذ بتدابير لضمان مزيد من الشفافية والموضوعية والطابع التناافي في اختيار الخبراء الاستشاريين وفي تعيينهم.

١٢٠ - ومن وجهة نظر ضمان أن تتحقق التقدّم قيمتها، يكون من الممارسات الجيدة تحديد مستوى متطلبات العملية التناافية تبعاً للأجر ولدّة التعيين كخبير استشاري. وقد اعتمدت بعض المنظمات هذا النهج بالفعل. في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يضع في الاعتبار ثلاثة عتبات متدرجة للمبلغ المعين بالاستناد إلى (أ) عدم وجود عملية تناافية؛ و(ب) استعراض ملفات ثلاثة مرشحين؛ و(ج) إجراء مسابقة تناافية تتضمن الإعلان عنها. وتتطلب أعلى هذه العتبات الإعلان عن المهمة والقيام باستعراض مكتبي مقارن وإجراء مقابلات إلزامية.

١٢١ - وكثيراً ما تعلن منظمة اليونيسيف عن مهام الخبراء الاستشاريين وتحتاج إلى توظيف إجراء المقابلات لضمان الطابع التناافي. وقد أوضح استعراض أجرى لملفات حالات إفرادية لدى اليونيسيف^(١٨) الاستخدام المتشدد لأفرقة إجراء المقابلات وللسجلات السليمة لهذه العملية. أما منظمة الصحة للبلدان الأمريكية فهي تعدل طرائق المسابقة التناافية تبعاً للدّة المتوقعة للتعيين و/أو التمديد المحتمل في سياق مشروع طويل الأجل. وفي هذه الحالات، يصدر إعلان عام لمدة ١٥ يوماً وتقوم لجنة اختيار مؤلفة من ثلاثة أعضاء من الفئة الفنية بتقييم المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة وتقدم تقرير عن الاختيار إلى شعبة الموارد البشرية.

١٢٢ - وأنباء المقابلات التي أحرجت مع المديرين التنفيذيين، أوضحت هؤلاء أنهم يواجهون صعوبات في العثور على مرشحين مؤهلين وأن الوقت المُنفق في الإجراءات الإدارية، بما في ذلك الوقت الذي تقضيه أفرقة إجراء المقابلات، أطول مما ينبغي. وقالوا إنهم يعترضون عادةً على المسابقة التناافية، متعللين في ذلك بالحاجة الملحة للتعيين. ومن شأن التخطيط المسبق للاحتجاجات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين ولعملية التنافس القائمة على القيمة، وليس التنافس العام بشأن جميع التعيينات، أن يخفّضها العبء الإداري وأن يهيئة أيضاً أسباب التنافس الجدي. وعلى سبيل المثال، يمكن الإعلان عن مسابقة تناافية بشأن تعيين أي خبير استشاري لمدة تزيد عن ستة أشهر و/أو عن مستوى آخر معين. وينبغي أن تستند مدة العقد واعتبارات القيمة على العمل المراد أداه. ولذلك، فإن استخدام عقود متتابعة قصيرة الأجل لأداء العمل

(١٨) مكتب اليونيسيف في نيويورك.

نفسه ينبغي ألا يحول دون استخدام أساليب تنافسية فعالة. وفي حالة الاحتياجات العاجلة وندرة المرشحين المؤهلين، تتحوي سياسات معظم المنظمات على قواعد للتخلي عن المسابقة التنافسية.

١٢٣ - ويمكن التوصل إلى تعيين أفضل مرشح مؤهل عن طريق التخطيط الجيد باستهداف كثير من المرشحين وإجراء منافسة فعالة. ومن شأن توسيع نطاق نشر فرص الاستعانة بالخبراء الاستشاريين أن يُسهم في إيجاد مزيد من المرشحين المؤهلين من أجل التعيين. وتحقيقاً لهذه الغاية، يمكن تضمين قواعد بيانات قوائم المرشحين الدينامية مزيداً من المرشحين من أجل خوض عملية اختبار أسرع وأيضاً من أجل تيسير التنافس. ومن شأن قواعد البيانات هذه أن تيسّر تعيين الخبراء الاستشاريين الذين لديهم بالفعل سجلات أداء جيدة تعييناً سريعاً بينما تتطلب عملية تنافسية أكثر تشديداً في حالة المرشحين الجدد.

إدارة قوائم المرشحين

١٢٤ - طلبت هيئات إدارة عدة منظمات إنشاء قائمة مركبة بالخبراء الاستشاريين. وقد اقترحت ذلك أيضاً بعض هيئات الرقابة الداخلية والخارجية في عدد من المنظمات. ذلك أن إدارة قوائم الخبراء المرشحين في معظم المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة هي عملية مجزأة في معظمها على مستوى الإدارات والوحدات والمكاتب دون وجود أي توجيه سياسات. وتنشئ كل منها قوائم غير رسمية تتضمن معلومات عن خبراء استشاريين معروفين وتنسم هذه القوائم في معظم الحالات بأنها غير حديثة. وقد استشرت قلة من المنظمات فقط في استحداث قائمة مركبة رسمية وفي الحفاظ عليها (انظر الإطار ٣).

الإطار ٣ أمثلة لقوائم المركبة

- يوجد لدى منظمة الفاو نظام التعيين الإلكتروني (iRecruitment) على الإنترنت الذي يسمح للخبراء الاستشاريين والموظفين بإنشاء حساب والحفاظ على ملفهم المهني في مستودع مركزي. ويمكن لللمديرين أن يبحثوا عن مرشحين باستخدام مجموعة محددة من المتطلبات تقوم على مزدوج من المعلم، مثل التعليم واللغات والجنسية ونوع الجنس والمهارات التقنية. ووقت إجراء هذا الاستعراض، كانت المرحلة التجريبية لهذا المشروع قد انتهت وكان النظام يفتح أبوابه أمام الجمهور، مع توقع أن يؤدي إلى تحسين جودة وتنوع الخبرة الفنية الخارجية التي تستخدمها المنظمة.
- وبادر مكتب الأمم المتحدة في فيينا/كتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة إلى وضع قائمة شاملة ترمي إلى دعم المنظمات في تحديد المرشحين واحتيافهم. وتحسّر إمكانية الاطلاع عليها لموظفي الموارد البشرية وللمديرين التنفيذيين في المقر وفي الميدان. وتشتمل المعلومات المسجلة في القائمة على بيانات عن نوع الجنس،

والجنسية، وخبرة العمل السابقة، وتقييمات الأداء. ويمكن أيضاً للمرشحين الخارجيين المهتمين تقديم طلباتهم على الإنترنت مباشرةً كما يمكن لموظفي الموارد البشرية إقرار ترشيحات المرشحين قبل إدراجها في القائمة. بيد أن التحديث الدينامي للقائمة لم يتم بعد.

• وقام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع باستثمار موارد يُعتد بها لتحسين ودمج القوائم الخاصة به. والنظام العالمي الجديد لتعيين الموظفين، الذي بدأ العمل به في عام ٢٠١٢، يعتبر أداة هامة من أدوات استراتيجية التعيين. وإمكانية استخدامه متاحة لمديري الموارد البشرية في المقر وفي المكاتب الميدانية. ويهدف هذا النظام الجديد إلى تحديد المرشحين واحتيازهم، وهو ما يحدث بصورة رئيسية لأغراض إدارة المشاريع، والشؤون المالية، والمشتريات، والموارد البشرية فيما يتعلق بالعقود القصيرة الأجل والعقود المحددة المدة. ويتضمن هذا النظام ٦٥ موجزاً وظيفياً عاماً يمكن لمقدمي الطلبات الاطلاع عليها. وفضلاً عن ذلك، يتولى النظام بصورة تلقائية تقييم المرشحين وتصنيفهم في إطار هذه الموجزات الوظيفية العامة. ويمكن للمديرين أن يعلموا معايير الترتيب تبعاً لمتطلبات الوظيفة.

١٢٥ - ولا تسمح الطبيعة المتنوعة والدينامية لأنشطة وكالات الأمم المتحدة باتباع نهج أمثل واحد بشأن هذه المسألة. وتشكل وتيرة استخدام الخبراء الاستشاريين هي وطبيعة الخبرة الفنية المطلوبة عاملين رئيسيين في اتخاذ قرار التعيين. ومسألة إنشاء قائمة مركزية والحفظ عليها تتطلب قدرًا يُعتد من قدرات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. وينبغي، في كل حالة، إجراء تحليل لمسألة استثمار الموارد الازمة لاستحداث هذه القائمة والحفظ عليها تحليلًا ينصب على منافع التكاليف. وفي حالة المنظمات التي تستخدم الخبراء الاستشاريين على نحو متواتر، يكون من المفيد استحداث قائمة مركزية، بالنظر إلى أن منافعها ستعوض عن تكاليف الحفاظ عليها.

١٢٦ - والمدف المأمول من إنشاء قوائم الخبراء الاستشاريين هو تيسير وضمان أن يجري في الوقت المناسب اختيار وتعيين أفضل المرشحين المؤهلين من بين مجموعة موسعة للمرشحين الملائمين. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا كانت القائمة تتضمن بشكل وافٍ المعلومات ذات الصلة المتعلقة بكثير من المرشحين المحتملين وكانت توافر للمديرين قدرات عملية بشأن البحث والفرز بغية الوصول إلى المعلومات المطلوبة. ولذلك تتيح القوائم أقصى قدر من الفائدة، يجب الحفاظ على هذه القوائم وتحديثها باستمرار. وإذا أديرت الموارد إدارة دينامية، فإن ذلك يمكن أن ييسر التنافس الفعال وتعيين أفضل المرشحين المؤهلين للعمل المعين تعينياً سريعاً وفي الوقت المناسب.

١٢٧ - وينبغي أن يكون مدى تعقيد ومستوى الاستثمار في إنشاء القوائم وإدارتها متناسقين مع مستوى الخبراء الاستشاريين المستخدمين في المنظمات. وفي حين أن المنظمات التي

تستخدم الخبراء الاستشاريين استخداماً متواتراً قد تختار إنشاء قائمة مركزية، يمكن لمنظمات أخرى أن تنظر في تعزيز إدارة القوائم في الإدارات والمكاتب ذات الصلة بطريقة متكاملة وأن تحاول أيضاً الاستفادة من قوائم المنظمات الأكبر. وتزداد فوائد القوائم إذا جرى الحفاظ عليها في نظام المعلومات الرئيسي بطريقة دينامية ومتكلمة كأن تكون قائمة مركزية يتيح الاطلاع عليها لجميع الوحدات التنظيمية، بما في ذلك المكاتب الميدانية.

١٢٨ - وأشار أثناء المقابلات التي أجريت إلى عدد من الصعوبات المتعلقة بإدارة قوائم الخبراء. وتتسم مسألة حوكمة القائمة وبنيتها في كل منظمة بأنها ذات أهمية محورية لإدارة القائمة. وإحدى النقاط الرئيسية التي يتبعن تناولها على سبيل الأولوية هي عدم وضوح المسؤوليات وتجزؤها فيما بين إدارات الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين بخصوص تغذية قاعدة البيانات والحفظ عليها. وسواء كانت المنظمات لديها قائمة مركزية أم لا، فإن من الضروري وضع سياسة بشأن قوائم المرشحين وما يتصل بها من مادة توجيهية من أجل ضمان تحقيق القيمة المضافة المتوقعة لهذه القوائم.

١٢٩ - ولا يوجد لدى معظم منظمات منظومة الأمم المتحدة سياسة بشأن إدارة قائمة المرشحين. وينبغي أن تحدد السياسة المتعلقة بالقائمة قواعد ومعايير إدخال البيانات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين والحفظ عليها، كما ينبغي أن تحدد الأدوار والمسؤوليات تحقيقاً لهذا الغرض. والمرشحون الذين يُدرجون في هذه القائمة يمكن أن يكونوا الخبراء الاستشاريين ذوي سجلات الأداء الجيد داخل المنظمة وداخل المنظمات الأخرى التابعة لمنظمة الأمم المتحدة والخبراء الاستشاريين الذين اختيروا في الإثبات المسبق للأهلية، مثل المقابلات المحراء والتحقق من وثائق المؤهلات، والمرشحين الذين أدرجت أسماؤهم في قوائم مختصرة للمرشحين أثناء عمليات اختيار للموظفين. وينبغي أن تنص هذه السياسة أيضاً على توجيهات بشأن متى وكيف ينبغي التحقق من المؤهلات العلمية والمهنية للمرشحين.

١٣٠ - وكان من ضمن المشاكل الأخرى التي حددت في الممارسة الحالية عدم السيطرة على إدخال البيانات في قاعدة البيانات؛ والافتقار إلى موقف استباقي بشأن ضمان إيجاد قاعدة بيانات أكبر؛ والتحدي الذي يطرحه الحفاظ على القاعدة، وخاصة في الحالات المتخصصة والسرعة التغّير (ففي حالات كثيرة، تكون هذه القوائم غير محدثة وتتضمن عدداً محدوداً من المرشحين المتاحين)؛ واستمرار وجود شبكات غير رسمية موازية للقائمة؛ ووجود أدوات معلومات غير كافية، مما يؤدي إلى الاستعمال المحدود لقواعد المرشحين الموجودة.

١٣١ - وفيما يلي العناصر الاحتمالية لإدارة قوائم المرشحين إدارة دينامية وفعالة:

- وجود توجيه سياساتي مؤسسي وإطار حوكمة لإدارة القائمة؛
- إنشاء قاعدة بيانات دينامية للقواعد يتيح للجميع الاطلاع عليها على الإنترنت؛

- وجود أدوات ملائمة من أدوات تكنولوجيا المعلومات، مثل إتاحة إمكانيات البحث والفرز والتصنيف على الإنترنت؛
- إجراء تصنيف ملائم لحالات عمل الخبراء الاستشاريين على نحو تتواءم فيه مع الاحتياجات المعاييرية والتقنية والتشغيلية؛
- تخصيص موارد كافية لحفظها على القائمة.

١٣٢ - وتسمم جهود التعاون القائمة بخصوص جوانب كثيرة من استخدام الخبراء الاستشاريين في منظومة الأمم المتحدة بأنها مخصصة الغرض وغير رسمية. وسيكون تقاسم القوائم، على الأقل في بعض الحالات، أمراً مفيداً في مجالات الخبراء الاستشاريين التي تُستخدم على نحو شائع وفي تقييم أداء هؤلاء الخبراء. وقد أعرب بعض المديرين الذين أجريت معهم مقابلات عن الحاجة إلى زيادة التعاون وآليات تقاسم المعلومات فيما بين الوكالات، على الأقل في الحالات التقنية الشائعة. وعلى سبيل المثال، يمكن تقاسم قائمة خبراء التغذية فيما بين برنامج الأغذية العالمي ومنظمة اليونيسيف ومنظمة الفاو ومنظمة الصحة العالمية بالنظر إلى أن هذه المنظمات كثيراً ما تستخدم هذا النوع من الخبرة الفنية. وبالمثل، قد يكون من المفيد إنشاء قائمة موحدة مشتركة بين الوكالات للخبراء الاستشاريين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات. وقد تختار المنظمات إنشاء قوائم موحدة في مجالات تقنية محددة في السوق العالمية للأمم المتحدة أو تختار السماح للمنظمات الأخرى باستخدام قوائمهما الداخلية ذات الصلة.

استخدام الخبراء الاستشاريين في أوضاع الطوارئ

١٣٣ - كثيراً ما يتبع للمنظمات التي تتعامل مع المساعدة الإنسانية في حالات الطوارئ أن استخدام الخبراء الاستشاريين هو حل فعال من حيث التكاليف لضمان إيجاد مستوى معين من خفة الحركة والمرنة في تلبية الاحتياجات التشغيلية. وقد استحدثت مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي آليات لتعيين ونشر الخبراء الاستشاريين في غضون مهلة قصيرة، تكون أحياناً في غضون يوم واحد. فقد نشأت مثلاً في عام ٢٠٠٤ حاجة ملحة إلى تعيين خبراء استشاريين عندما كان على برنامج الأغذية العالمي أن يستجيب بسرعة لاعصار المد الزلزالي (تسونامي) في المحيط الهندي، ومرة أخرى في عام ٢٠٠٨ عند وقوع أزمة أسعار الأغذية. وقام برنامج الأغذية العالمي بتعيين مزيد من الخبراء الاستشاريين للدعم استجابة لحالات الطوارئ بالمقارنة مع السنوات السابقة. وتستخدم مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين اتفاقيات احتياطية ومحظطات لنشر العاملين تتضمن معالم شتى لضمان توافر الدعم التشغيلي عن طريق تقديم العاملين والمعدات والخبرم التقنية. ومحظط نشر العاملين هو ترتيب احتياطي يجري بموجبه اختيار الأشخاص الذين يُنشرُوا اختياراً مشتركاً من جانب المفوضية ووكلة شريكة من قائمة لنشر العاملين.

ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تحسين الكفاءة في منظمات منظومة الأمم المتحدة.

النوصية ٨

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة باستعراض قوائم الخبراء الاستشاريين لديهم والسياسة والممارسات المتعلقة بعملية التنافس بخصوص استخدام هؤلاء الخبراء بقصد توسيع نطاق الجموعة المتاحة من المرشحين المؤهلين واعتماد تدابير ملائمة بشأن التنافس، يفضل أن تعدل تباعاً لمدة وقيمة العقود.

جيم- التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين

١٣٤ - من أجل ضمان إيجاد قوة عاملة دولية متوازنة، يوجد لدى معظم المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة سياسات بشأن اتصاف موظفيها بالتمثيل الجغرافي وبالتوازن بين الجنسين. وبهذه الروح نفسها، طلبت هيئات إدارة بعض المنظمات تعزيز اعتبارات التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين عن طريق اختيار الخبراء الاستشاريين على أساس جغرافي أوسع نطاقاً وإيلاء اعتبار لتعيين مزيد من النساء. فالجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة والمجلس التنفيذي لليونسكو ولجنة المالية في منظمة الفاو قد اعتمدت جميعها قرارات بشأن هذه المسألة. وفي ضوء العدد الكبير للخبراء الاستشاريين المستخدمين في منظمات منظومة الأمم المتحدة، يكون من المناسب إيلاء اعتبار للتنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق أيضاً بهذه الشريحة من القوة العاملة.

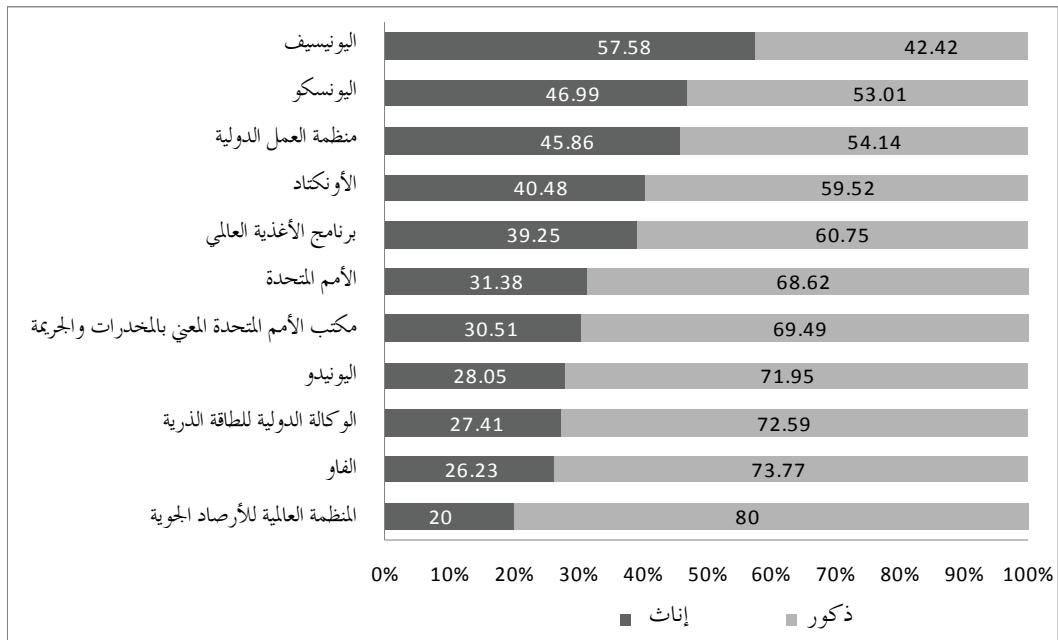
١٣٥ - ولا يوجد لدى عشر منظمات أي سياسة عامة بشأن هذه المسألة. وخلال المقابلات التي أجريت، اتضح أن لدى كثير من المديرين التنفيذيين موقف إيجابي بشأن هذه القضايا، ولكن تبين من الاستعراض نفسه إيلاء اهتمام ضئيل جداً لتعزيز التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. ويبين المرفق السابع لهذا التقرير السياسات التي تتبعها المنظمات بشأن هذه القضايا.

التوازن بين الجنسين

١٣٦ - تشير الإحصاءات المتاحة (انظر الشكل ٣ أدناه) إلى أنه باستثناء منظمة اليونيسيف، فإن عدداً كبيراً من فرادى الخبراء الاستشاريين المستخدمين في منظمات منظومة الأمم المتحدة هم رجال. وأنباء إجراء الاستعراض، أشارت بعض المنظمات إلى أن مجالات خبرتها الفنية ما زالت تخضع لهيمنة الذكور. بيد أن المفتش قد لاحظ عدم وجود جهود بارزة تبذل للعثور على مرشحات وتعيينهن. فينبغي أن تضع المنظمات استراتيجيات استباقية لتحسين التوازن بين الجنسين لديها، مثل التواصل مع مجموعة أوسع من الخبراء الاستشاريين المتاحين.

الشكل ٣

التوازن بين الجنسين في فئة الخبراء الاستشاريين في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة،
حزيران/يونيه ٢٠١٠ (في المائة)



المصدر: بيانات من تجميع وحدة التفتيش المشتركة.

التنوع الجغرافي

١٣٧ - يتضح من البيانات المتاحة (انظر الجدول ١ أدناه) أن عدم التوازن الجغرافي ما زال مستمراً وأنه يُسهم في تقويض الطابع الدولي لمنظومة الأمم المتحدة. وقد ذكر المسؤولون أن موقع المنظمات يُسفر، إلى حد معين، عن تقويض تنوع القوة العاملة نظراً إلى أن الخبراء الاستشاريين كثيراً ما يُعينون محلياً في الأماكن التي يتبعن تقديم الخدمات فيها. وقد يفسّر ذلك الافتقار إلى التنوع في المقر، إلى حد ما، ولكن ليس على مستوى المنظمة ككل. ونظراً إلى أن استخدام الخبراء الاستشاريين قد بلغ مستويات مرتفعة، يتبعن على المنظمة أن تعتمد نهجاً أكثر استباقية بشأن تحسين التنوع الجغرافي عن طريق الأخذ بسياسة عامة في هذا الصدد وبتدابير تنفيذية مصاحبة.

١٣٨ - وُتُّظهر الأرقام المتاحة أن عدداً يُعتد به من الخبراء الاستشاريين يأتون من عدد محدود من البلدان الغربية. فاليونيسيف والأونكتاد ومكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية لديها جمِيعاً مجموعة من الخبراء أقل تنوعاً بصورة نسبية. ويوجد لدى منظمة اليونيدو توزيع أفضل بالمقارنة مع منظمات أخرى إذ يعمل لديها خبراء استشاريون من ١٥٠ جنسية (ويبلغ نصيب أكبر جنسية واحدة ٤٤٥ في المائة فقط).

الجدول ١

تنوع الخبراء الاستشاريين في منظمات الأمم المتحدة، حزيران/يونيه ٢٠١٠

| البلدان الممثلة | الجنسية (%) | نسبة أكبر جنسية (%) | نسبة أكبر جنسية (%) |
|---------------------------------|-------------|---------------------|---------------------|
| الأمم المتحدة | ٢٨ | ٧٤٤١ | ٩٠١٧ |
| اليونيسيف | ٦٣ | ٧٣٧٢ | ٨١٧٢ |
| المنظمة العالمية للأرصاد الجوية | ٤١ | ٥٧٤٤ | ٧٣٣٣ |
| الأونكتاد | ٣١ | ٥٨٦٨٢ | ٧٠٥٩ |
| منظمة العمل الدولية | ٨٢ | ٤٨٦٤٨ | ٦٢٦٨٤ |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | ٨٥ | ٤٥٠٠٣ | ٦٠٠٧ |
| برنامج الأغذية العالمي | ١١٨ | ٤٣١٤ | ٥٩١٨ |
| اليونسكو | ١٠٤ | ٤٨٦٧٣ | ٥٩٠٢ |
| الفاو | ١٣٣ | ٤٠٦١٠ | ٥٥٠٩ |
| اليونيدو | ١٥٠ | ١٦٦٩١ | ٢٧٦٨٣ |

المصدر: بالاستناد إلى أرقام مقدمة إلى وحدة التفتيش المشتركة.

١٣٩ - وتوافر سياسة عامة دينامية بشأن قائمة المرشحين هو عنصر هام لتحسين التنوع الجغرافي وكذلك لتحقيق التوازن بين الجنسين بالنظر إلى أن من شأن هذه السياسة أن تتيح للمديرين مجموعة أكبر من المرشحين المؤهلين للاختيار من بينهم. وينبغي أن تكون المنظمات أكثر استباقية في الوصول إلى مرشحين من البلدان النامية. ويمكن تحقيق ذلك باتباع أساليب شتى من بينها ما يلي:

- التخطيط للاحتياجات من الخبراء الاستشاريين قبل الحاجة إليهم بوقت كافٍ بغية التمكّن من توسيع نطاق مجموعة الخبراء الاستشاريين المتاحين؛
- استكشاف طرق أكثر ابتكارية للوصول إلى مرشحين من البلدان النامية، مثل الإعلان عن الوظائف الشاغرة على صفحات الإنترنت الخاصة بالمجتمعات المهنية ذات الصلة في تلك البلدان؛
- اشتراط أن يكون أحد المدرجين في قائمة المرشحين المؤهلين المختصرة شخصاً واحداً على الأقل من البلدان النامية؛
- تحديد أهداف إرشادية بشأن التنوع والتوازن بين الجنسين، والقيام على نحو منتظم برصد تحقيق هذه الأهداف.

١٤٠ - وبالنظر إلى الصلة القوية بين أهداف كثير من المنظمات والقضايا الإنمائية، بما في ذلك تطوير القدرات، فإن استخدام خبراء استشاريين مؤهلين من البلدان النامية سيكون من شأنه الإسهام في تحقيق هذه الأهداف. وإذا أخذ في الاعتبار العدد الكبير المعنى من الخبراء الاستشاريين على امتداد منظومة الأمم المتحدة، يكون من المستصوب إيلاء مزيد من الاهتمام لهذه القضية الآن.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين إدارة عملية الاستعانة بالخبراء الاستشاريين عن طريق نشر أفضل الممارسات.

التوصية ٩

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إيلاء الاعتبار لمسألة التوزع الجغرافي وتحقيق التوازن بين الجنسين في السياسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين في منظماتهم والنهوض بهاتين المسئليتين على نحو استباقي.

دال - الأجور

١٤١ - توجد فوارق وأوجه عدم اتساق كبيرة في الأجور على امتداد المنظومة وداخل كل منظمة. ويقدم المرفق السادس لهذا التقرير معلومات موجزة عن تُنظم الأجور داخل منظومة الأمم المتحدة إلى جانب بيان السلطات المعنية التي تحدد هذه الأجور وتقرر استثناءات من القواعد والحدود القصوى للأجور.

١٤٢ - وتؤخذ في الاعتبار على امتداد المنظومة عناصر شتى عند تحديد الأجور/الأتعاب، منها في جملة أمور سمات الخبر الاستشاري وخبرته كما هما مذكورتان في سيرته الذاتية، ومدى تعقيد الخدمات أو النواتج المراد تقديمها، والأجر السابق للخبر الاستشاري. ويعيل المديرون في مجال الممارسة العملية إلى تحديد الأجر بالاستناد في المقام الأول إلى سمات الخبر الاستشاري وخبرته، مما قد يؤدي إلى تقرير أجر أعلى من الضروري. وفضلاً عن ذلك، تؤكد بعض وثائق السياسات المتعلقة بتحديد الأجور على خبرة الخبر الاستشاري وخلفيته أكثر من تأكيدها على طبيعة العمل المراد أداؤه ومدى تعقيده.

١٤٣ - وبالإضافة إلى ذلك، كثيراً ما يؤدي عدم توافر التمويل الكافي إلى أن يختار المديرون مستوىً أدنى من الأجر. وكثيراً ما تكون هذه هي الحالة عندما لا تكون الأموال/الميزانية كافية لعرض مستوىً أجر مقابل. وإذا وُجد تحيص للأجور في المنظمات المعنية، يكون ذلك بقصد الحيلولة دون تقديم أتعاب مرتفعة نظير عمل الخبر الاستشاري؛ ولا توجد محاولة للحيلولة دون تقديم أجر منخفض.

١٤٤ - وينبغي أن يكون العامل الرئيسي في تحديد الأجر هو مدى تعقيد المهام والتواجد المراد تحقيقها كما هي مشروحة في الاختصاصات، لأن يكون هو السمات أو الخبرة الشخصية. وينبغي دفع مستويات متشابهة من الأجر عن العمل المتساوي. ويتسم إعداد اختصاصات تفصيلية ومحددة مع ذكر نوافذ واضحة بأنه أمر حاسم الأهمية لتعيين أفضل الخبراء الاستشاريين المؤهلين ولتحديد أجر منصف ولرصد وتنفيذ العقود وتقدير الأداء على نحو سليم. وأحياناً ما تكون الاختصاصات أعم مما ينبغي وتشمل نصوصاً غامضة بشأن العمل المراد أداءه.

١٤٥ - ومن أجل إيجاد إطار لتحديد مستويات الأجر، ينبغي أن تحدد المنظمات عادةً نطاقات للأجر تستند إلى جداول مرتبات الموظفين. ويفترض في المديرين أن يقرروا النطاق الذي يُطبق بالاستناد إلى مدى تعقيد العمل المراد أداءه والنواتج المتوقعة من أجل تحديد الأجر النهائي في حدود الطاق المعني، على أن تُؤخذ في الحسبان خبرة الخبر الاستشاري. ويتخذ المدير القائم بالتعيين أو موظف الموارد البشرية، بالتشاور مع المدير القائم بالتعيين، القرار المتعلق بتحديد الأجر النهائي.

١٤٦ - وأنباء المقابلات التي أجريت، شكاً كثيراً من المديرين القائمين بالتعيين ومن الخبراء الاستشاريين من الافتقار إلى مبادئ توجيهية واضحة وشاملة بخصوص تحديد الأجر. فيبينما لا توجد لدى بعض المنظمات أي سياسة عامة ومبادئ توجيهية على الإطلاق، فإن المبادئ التوجيهية المتاحة في بعض المنظمات عادةً ما يكون قد فات أو وافها أو لا تشمل سوى قائمة بمناطق الأجر. وكثيراً ما يُسفر ذلك عن وجود فوارق يُعتد بها في مستويات الأجر فيما يتعلق بالمهام المتماثلة داخل المنظمة نفسها أو حتى أحياناً وجود أجر متباين بخصوص العقود المتتابعة المنطقية على المهام نفسها. وهذا يضر بتطبيق نطاقات الأجر تطبيقاً متسقاً ومنصفاً وشفافاً. فينبغي قيام المنظمات بتحديث نظم الأجر بها، وباعتماد مبادئ توجيهية تفصيلية بشأن تنفيذ هذه النظم، وبالحفاظ على قواعد بيانات دينامية بشأن الخبراء الاستشاريين تتضمن سجلات الأجر المدفوعة.

١٤٧ - وقد يكون من الصعب في بعض الحالات تحديد أجر مناسب بسبب صعوبات تحديد معدلات بخصوص عمل الموظفين وبسبب الافتقار إلى معلومات بشأن المعدلات السائدة في السوق. وقد أوضحت المقابلات التي أجريت أن نظم الأجر القائمة يلزم جعلها أكثر مرونة من أجل تلبية الحاجة إلى أجور أعلى في مجالات تقنية معينة مثل العمل كخبراء استشاريين في مجال تكنولوجيا المعلومات أو في نظام تخطيط موارد المؤسسة. وأحياناً ما تكون الأجر المدفوعة في السوق للخبر الاستشاري المؤهل العامل في هذه الحالات أعلى بكثير من المستوى الأقصى للأجر الذي تحدده منظمات منظومة الأمم المتحدة. وفي هذه الحالات، يكون من المهم تبرير الأجر المقترن تبريراً موضوعياً؛ ويتعين على المنظمة أن تجد أساليب موضوعية لإبداعية لتحديد الأجر في هذه الحالات. وعلى سبيل المثال، يقوم المديرون القائمون

بالتعيين في منظمة اليونيسيف بعرض مستويات الأجر السائدة على صفحات الواقع الشبكية للجماعات/الرابطات المهنية ذات الصلة باعتبارها أحد العناصر التي تثير مقتراحهم المتعلقة بالأجر.

١٤٨ - وقد وجد المفتش أن البحث السوقي السليم لا يُجرى إلا في بعض حالات تحديد الأجر في موقع معين أو في مجال متخصص من مجالات الخبرة الفنية (مثل تكنولوجيا المعلومات). ومن المفهوم أن إجراء دراسات استقصائية منهجية بشأن السوق هو أمر غير ممكن عملياً ولا هو ملائم في معظم الحالات. ييد أن المنظمات قد تنظر في إجراء دراسات استقصائية مشتركة في بعض المجالات المشتركة المتعلقة بعمل الخبراء الاستشاريين بالاستناد إلى تحليل منافع التكاليف.

١٤٩ - وقد سلط بعض مديري البرامج الأضواء على عدم قدرة مستويات الأجر المطبقة حالياً في منظماتهم على المنافسة. فقد حددت مستويات الأجر في منظماتهم منذ سنين ولم تعد متوافقة مع الواقع القائم في السوق، ولا سيما في بعض المجالات التي تتطلب خبرة فنية معقدة. وساق المديرون حجة مفادها أن منظومة الأمم المتحدة توافقه خطراً عدم القدرة على تعيين أفضل أصحاب الخبرات المتاحة أو أنها عرضة لأن يكون أداؤها دون المستوى من حيث التنفيذ. وذكر أيضاً أن المديرين القائمين بالتعيين يقومون أحياناً، سعياً إلى التغلب على معدلات الأجر المنخفضة، باللجوء إلى ممارسات غير ملائمة مثل زيادة مدة العقد زيادة صورية بخصوص أنواع معينة من النوافع من أجل التعويض عن عدم كفاية معدلات الأجر. ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى زيادة فعالية إدارة عملية الاستعانة بالخبراء الاستشاريين.

١٠ التوصية

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وجود سياسة أجر محددة لدى منظماتهم بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين تكون مدعومة بمبادئ توجيهية ملائمة من أجل تفويض هذه السياسة تنفيذاً متسقاً.

هاء - الرقابة

تقييم أداء الخبراء الاستشاريين

١٥٠ - يفترض في الخبراء الاستشاريين، بحسب طبيعة عملهم ومركزهم، أن يعملوا باستقلالية وبصفة فردية. ييد أن تقييم أدائهم أمر مهم لغرض تحديد الأجر ولتبّع أداء العمل لغرض تعيينهم مستقبلاً. وقد قامت الأغلبية العظمى من المنظمات في منظومة الأمم المتحدة،

باستثناء الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (وايبيو) والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، بوضع إجراءات موحدة لتقدير الأداء.

١٥١ - وتقدير بعض المنظمات أداء الخبراء الاستشاريين باستخدام نماذج موحدة ذات أسئلة مُسَهَّبة، بينما لا تستخدم منظمات أخرى أي نماذج ولكنها تتطلب من المدير القائم بالتعيين تقديم بيان بالتنفيذ المرضي للمهام من جانب الخبير الاستشاري. ففي اليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية يجري استخدام نماذج مفصلة ومتراقبة بصورة جيدة لتقدير تنفيذ العمل الإجمالي وجودة هذا العمل، بما في ذلك القدرات التقنية والشخصية للخبير الاستشاري. وهذه النماذج الموحدة مفيدة لإنفاذ عملية تقدير الأداء بصورة فعالة. ويشجع المفتش جمِيع المنظمات على استخدام نماذج تقدير مماثلة.

١٥٢ - وينبغي النظر في توقيت التقدير وفقاً لطول مدة العقد. وعلى سبيل المثال، تجري اليونيسيف التقديم عند اكتمال مدة التعيين في حالة العقود التي تقل مدتها عن ستة أشهر؛ ولكنها تجري تقريباً مؤقتاً في نهاية ستة أشهر في حالة العقود ذات المدة الأطول.

١٥٣ - وبالاستناد إلى ما جرى استعراضه من ملفات خبراء استشاريين، يوجد تذبذب كبير فيما بين المنظمات ومن إدارة إلى أخرى داخل المنظمة الواحدة من حيث جودة تقييمات الأداء وحيديتها، وذلك تبعاً للمديرين المعينين. وتفتقر وثائق التقديم إلى العنصر الكيفي للعمل المؤدي أو للنتائج المُنجز. وتوجد خطورة في اعتبار تقدير الأداء عملية بiroقراطية وفي ملء النماذج المعنية بلا تدقيق بحيث يجري إهمال القيمة العملية المضافة لهذا التقديم. وفي الحالات التي لا يكون فيها تقدير الأداء معياراً لتأدية المدفوعات الأخيرة، تتقوّض بصورة خاصة جودة التقديم ومسألة استخدام نماذج التقديم. ومن شأن اشتراط إجراء تقدير إلزامي للأداء من أجل تأدية المدفوعات الأخيرة أن يحسن من هذه العملية.

١٥٤ - وللتمكن من إجراء تقدير أداء سليم، ينبغي أن تشمل الاختصاصات الموضوعة لعقود الخبراء الاستشاريين وصفاً واضحاً للمهام المراد أداؤها وللنواتج المتوقعة والمؤشرات المحددة للإنجاز. فالاختصاصات المطلوبة عليها في عدد من ملفات الحالات التي جرى استعراضها كانت إما غامضة أو أعم مما ينبغي أو ترتكز فقط على الأنشطة المراد قيام الخبراء الاستشاريين بها. وفي بعض الحالات، صيغت الاختصاصات باعتبارها توصيضاً للعمل في حالة وظيفة الموظف العادي وشملت اشتراط أداء "مهام أخرى حسب الحاجة". وفي ظل عدم وجود معايير للأداء، فإن إجراءات تقدير الأداء كثيراً ما تُعتبر قد اكتملت بذكر عبارة "عمل مرضٍ".

١٥٥ - وعادةً ما لا يجري بصورة عامة إطلاع الخبراء الاستشاريين على تقييمات الأداء الخاصة بهم. فأثناء المقابلات التي أجريت، أعرب كثير من الخبراء الاستشاريين، وخاصة أولئك الذين يعملون لفترات زمنية أطول، عن الاهتمام بروية نماذج التقديم ومناقشة أدائهم مع المشرفين عليهم. فإذا لطاع الخبراء الاستشاريين على نماذج تقدير الأداء الخاصة بهم ومناقشة الأداء معهم يمكن أن يسهموا في التهوض بأدائهم وتحسين جودة عملهم. وتبيّن من

الاستعراض أيضاً أنه لا يجري استخدام أي آلية جزائية في حالات الأداء الرديء؛ فمن النادر للغاية احتجاز المدفوعات جزئياً أو كلياً. ويبدو أيضاً أن المديرين يمحمون عن الإقرار بالأداء الرديء أو غير المرضي.

عدم وجود تقاسم للمعلومات بشأن الأداء

١٥٦ - لا توجد في كثير من المنظمات آلية ملائمة لتقاسم المعلومات المتعلقة بتقييمات الأداء. فنادراً ما تحفظ السجلات السابقة المتعلقة بأداء الخبراء الاستشاريين في قاعدة بيانات مرکزية إلكترونية. ولذلك، فليس من غير المعتاد أن تقوم الإدارات المختلفة بتعيين الخبراء الاستشاريين على الرغم من وجود تقييم سلبي للأداء بخصوص عمل سابق في إدارة أخرى.

١٥٧ - وتوجد فائدة محتملة يمكن جنحها من ضمان وجود رابط إلكتروني بين قوائم الخبراء الاستشاريين وسجلات تقييم أدائهم، ومن إتاحة إمكانية اطلاع المديرين القائمين بالتعيين عليها. فهذا يمكن أن يسرّ اختيار أفضل المرشحين المؤهلين للقيام بعمل الخبراء الاستشاريين. وفضلاً عن ذلك، ينبغي أن تتكلّل نظم المعلومات تلقائياً بإطلاع المديرين القائمين بالتعيين على أسماء الخبراء الاستشاريين الذين اعتُبر أداؤهم السابق غير مرضٍ.

١٥٨ - وتقوم بعض المنظمات بالفعل بالاتّباع خطوات في اتجاه الاستفادة على نحو أفضل من تقييمات الأداء. إذ يُؤذن للمديرين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة باستعراض سجلات الأداء السابق أثناء عملية الاختيار. وتحتفظ منظمة الصحة العالمية بوثائق التقييم في مستودع لقاعدة بيانات الوثائق مما يمكن أن يسرّ استخدامها من جانب المديرين القائمين بالتعيين.

الرصد ومراجعة الحسابات وتقديم التقارير

١٥٩ - أهم أصل من أصول المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة هو مواردها البشرية. وبينما يجري رصد عملية تعيين الموظفين وإدارة شؤونهم رصدًا دقيقًا من جميع جوانبها، فإنه كثيراً ما يجري إهمال أو تجاهل كل من تعيين الخبراء الاستشاريين وإدارة شؤونهم. وكثيراً ما يؤدي المستوى الكبير للاستعانة بالخبراء الاستشاريين إلى تعریض المنظمات على نحو لا مناص منه لمخاطر كبيرة من الناحية المالية ومن ناحية السمعة، ولذلك ينبغي رصد الاستعانة بالخبراء الاستشاريين والإشراف عليهم عن كثب، ليس فقط من جانب الإدارة العليا وهيئات المراجعة الداخلية للحسابات ولكن أيضاً من جانب الم هيئات التشريعية/هيئات الإدراة.

النهاية إلى مراجعة للحسابات على نطاق المنظمة تتسم بالتركيز

١٦٠ - وضح من تقارير المراجعة الداخلية للحسابات التي درست أثناء الاستعراض الافتقار إلى التنافس في اختيار الخبراء الاستشاريين وإساءة استخدام العقود المتعلقة بهم لكي يؤدوا

مهام من النوع الذي يؤديه الموظفون وعدم وجود مبررات للممارسات المتعلقة بالأجور المرتفعة. وعلى الرغم من وجود تقارير مراجعة حسابات متصلة بالخبراء الاستشاريين فإنها تقتصر عادةً على بعض الإدارات. فعمليات المراجعة الشاملة للحسابات على نطاق المنظمة بأسرها لمسألة استخدام الخبراء الاستشاريين هي أمر غير شائع في هذه المنظمات. ونظراً إلى المستوى الكبير للموارد المعنية والمستوى المترفع لتفويض السلطة، فإن استخدام الخبراء الاستشاريين والعاملين الآخرين من غير الموظفين يمكن أن يشكل مجالاً كبيراً من مجالات المخاطر بالنسبة إلى كثير من المنظمات.

١٦١ - وتوجد فائدة محتملة يمكن جنيها من إجراء عمليات مراجعة للحسابات على نطاق المنظمة تتسم بالتركيز بشأن هذه المسألة، وخاصة في المنظمات التي يستخدم فيها عمل الخبراء الاستشاريين بقدر كبير. وقد أبلغ مسؤولو الفاو المفتش بأن مراجعي الحسابات قد أدرجوا في خطتهم لمراجعة الحسابات المترکزة على المخاطر للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ استعراضاً دقيقاً للسياسات والإجراءات العامة للمنظمة بشأن استخدام الموارد البشرية من غير الموظفين، معن في ذلك الخبراء الاستشاريون. وذكرت أيضاً الوكالة الدولية للطاقة الذرية أن دائرة الرقابة الداخلية بها قد أجرت تقييماً على نطاق الوكالة للممارسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١. كذلك أسمهم مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية في عدد من عمليات مراجعة الحسابات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين في شئ إدارات الأمانة العامة.

الحاجة إلى رصد أفضل

١٦٢ - يجري في كثير من المنظمات تفويض السلطة المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين، كما سُلّطت الأضواء على ذلك أعلاه. فكثيراً ما يرى كبار المديرين أن رصد وإنفاذ عملية التنفيذ السليم للسياسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين هما من مسؤولية إدارات المراجعة الداخلية للحسابات. ويفيد عدم تبني هذه المسألة هو وعدم وجود نظم معلومات ملائمة إلى أن تواجه المنظمات مخاطر يُعتد بها في هذا الصدد. ويود المفتش التأكيد على أن الرصد والرقابة الداخلية هما من مسؤولية الإدارة. ولذلك يجب على الرؤساء التنفيذيين أن يتحملوا مسؤوليتهم الإدارية وأن ينشئوا آليات ملائمة لتحقيقاً لهذا الغرض.

١٦٣ - وتؤدي نظم إدارة المعلومات دوراً محورياً في مهمة الرصد الفعال. ولا تعرض كثير من نظم المعلومات حالياً إمكانية استخلاص المعلومات ذات الصلة بشأن فرادى الخبراء الاستشاريين، وخاصة من المكاتب الميدانية. وعلى ذلك فكثيراً ما تكون المعلومات المتاحة مجزأة أو ناقصة ولا تقدم إلا عند طلبها. وفي كثير من الأحيان، يُحتفظ بالمعلومات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين في أجزاء مختلفة من النظام، مما لا ييسّر تقديم التقارير الإجمالية وتحليل استخدام الإجمالي لهؤلاء الخبراء. ولهذا الوضع آثار سلبية على مدى فعالية إدارة شؤون الخبراء الاستشاريين ورصد استخدامهم ومراقبة ذلك، وكذلك على الكفاءة في التخطيط للقوة العاملة بأسرها.

١٦٤ - ويوجد لدى بعض المنظمات بالفعل نظم لتخطيط موارد المؤسسة تشمل طائفه واسعة من سجلات الخبراء الاستشاريين، من بينها تقييمات أداء. فمنظمة الفاو ومكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة ومنظمة الإيكاو والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (إيفاد) ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية واليونيسيف لديها جميعاً نظم معلومات قادرة على إنتاج أنواع شتى من المعلومات ذات الصلة بشأن الخبراء الاستشاريين. وتشتمل سجلات المعلومات الخاصة بالإيفاد على بيانات شتى ذات صلة، مثل تحديد الهوية، والاسم، ونوع الجنس، والبلد الأصلي، وفترات التوظيف، والأجر، والسفر، ومحال الخبرة الاستشارية، والإعفاءات (مثلاً وجود استثناء من الحد الأعلى للأجر). ويمكن للنظام المعامل به لدى منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أن يُتيح تقارير شهرية تتضمن معلومات عن مدة العقود الحالية، والبيانات المتعلقة بالموظفين القريين من سن التقاعد وبتاريخ انتهاء العقود، وهي معلومات تتبّه المديرين وتُمكّن من التخطيط على نحو أفضل.

١٦٥ - وتقوم منظمة اليونيدو حالياً بإدماج وحدة جديدة للموارد البشرية في نظام المعلومات بما بغية تغطية العاملين من غير الموظفين. وتتوخى سياستها العامة إعداد تقارير سنوية عن شتى جوانب استخدام الخبرة الفنية الخارجية، بما في ذلك هيكل الأتعاب المطبق، والحالات التي تتطلب ترخيصاً خاصاً، والتوازن الجغرافي، ومؤشرات شتى مستقاة من تقارير التقييم. ثم تُوزَّع هذه التقارير على كبار المديرين.

١٦٦ - وقدمت منظمة اليونيسيف بيانات شاملة عن استخدام الخبراء الاستشاريين لديها، تشمل الاسم، ونوع الجنس، والجنسية، والعلاقة السابقة بالمنظمة، والمركز المحلي أو الدولي للخبراء الاستشاري، والبيانات الإدارية والمالية المتعلقة بالعقود، وتاريخ العقود، ومصادر التمويل، والفوائير، والرصيد المتاح للأموال/الميزانية، والمعلومات التشغيلية مثل اسم المدير والمحال الوظيفي.

١٦٧ - ورغم أن قدرات نظم المعلومات تتبّع فيما بين المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ولا تُعرض بالكامل جميع جوانب مسألة استخدام الخبراء الاستشاريين، فإنه تجدر ملاحظة أن المنظمات لا تستخدم بشكل كامل المعلومات المتاحة فعلاً من أجل الرصد والرقابة واتخاذ القرارات فيما يتعلق باستخدام الخبراء الاستشاريين. ولا تمارس معظم المنظمات عملية تقديم التقارير التحليلية الداخلية وتبادل الآراء بشأن الاستنتاجات على مستوى الإدارة العليا. ويشير المفتش إلى أن نظم المعلومات مصممة ليس فقط لتلبية الاحتياجات التشغيلية على مستوى المعاملات ولكن أيضاً لكي يستفاد منها كأداة لإدارة والرصد. ويوجد ميل إلى ألا تُعد المنظمات إحصاءات بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين إلا عندما تطلب إليها هيئات الإدارة ذلك، بدلاً من أن تستخدم هذه الإحصاءات من أجل الرصد الداخلي الفعال واستخدام الموارد بكفاءة.

١٦٨ - وينبغي تزويد كبار المديرين وهيئات الإدارة بالبيانات الإحصائية وبالمعلومات والتقييمات التحليلية، مثل تلك المتعلقة بالاتجاهات الناشئة والمتغيرة في مجال استخدام الخبراء

الاستشاريين، ومستويات الاستثناءات والتبريرات، والموقع التي يؤخذ فيها باستثناءات، وتحديد خريطة استخدام الخبراء الاستشاريين في مقار المنظمات المعنية، والبرامج التي تمكن من الأخذ بالتدابير ذات الصلة الرامية إلى التخفيف من المخاطر التي حدّدت. وتحتاج منظمات منظومة الأمم المتحدة إلى اعتماد نجّ مخطط له ومتراطّب بشأن جمع البيانات واستخدامها.

١٦٩ - وأنباء المقابلات التي أجريت، ذكر مسؤولون منظمتين من المنظمات أنه بالاستناد إلى استعراض الإحصاءات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين، أعرب رؤساء المنظمتين المعنيتين عن شكوكهم في استخدام الخبراء الاستشاريين ووجهوا اهتمام المديرين التنفيذيين إلى هذه المسألة، مما أدى لاحقاً إلى حدوث انخفاض جذري في استخدام الخبراء الاستشاريين. وهذا هو مثال لكيف يمكن حتى لعملية رصد بسيطة على مستوى الإدارة العليا أن يكون لها تأثير على استخدام الموارد بشكل سليم.

الإطار ٤

العناصر التي ينبغي تسجيلها وتحليلها والإبلاغ عنها

- تقييم الوزن النسبي للعاملين من غير الموظفين/للحبراء الاستشاريين بالنسبة إلى مجموع القوة العاملة؛
- تفاصيل النفقات الكلية لاستخدام الخبراء الاستشاريين حسب نوع العقد، والإدارة/المكتب والموقع والبرامج؛
- عدد العقود حسب النوع والأتعاب في كل وحدة من وحدات الأعمال وفي كل موقع وعلى المستوى الإجمالي؛
- بيان تفصيلي بالعقود المبرمة بحسب نطاقات الأجر والمجموعات المهنية/الوظيفية؛
- التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين؛
- مدة العقود حسب الفئة ومتوسط المدة؛
- مصدر التمويل (الميزانية العادلة أو موارد خارجة عن الميزانية)؛
- إحصاءات عن الإعفاءات المنوحة على سبيل الاستثناء من القواعد والأنظمة (مثلاً تجاوز الحد الأقصى للأجر والحدود الزمنية للملدة) وبيان تفصيلي للإعفاءات بحسب الإدارة/المكتب والبلد؛
- عدد الموظفين المتقارعين المعاد تعينهم، ومستواهم، ومدة العقد، والموقع؛
- عدد وقائمة الخبراء الاستشاريين المتقارع معهم لفترات أطول من عام واحد خلال فترة سنتين، وموقع استخدامهم، و المجال الاستخدام؛
- تحليل المعلومات المذكورة أعلاه، بما في ذلك مبررات الإعفاءات المقررة والاتجاهات الملحوظة والمقارنة بالسنوات السابقة.

تعزيز الدور الرقابي للهيئات التشريعية/هيئات الإدارة

١٧٠ - تقدّم تقارير بانتظام إلى هيئات الإدارة/الهيئات التشريعية عن استخدام الخبراء الاستشاريين وذلك في منظمة الفاو، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة اليونسكو، ومنظمة اليونيدو، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة البحرية الدولية. وهذه التقارير إما أنها تركز على الخبراء الاستشاريين وأنواع الأخرى من العاملين من غير الموظفين أو أنها تتناول إدارة الموارد البشرية بشكل عام مع تضمنها فرعاً عن استخدام الخبراء الاستشاريين.

الشكل ٤

تقديم تقارير إلى الدول الأعضاء عن استخدام العاملين من غير الموظفين/الخبراء الاستشاريين



المصدر: استبيان وحدة التفتيش المشتركة واستعراض مكتبي.

١٧١ - ولا تقدّم هذه التقارير بصورة عامة إحصاءات تحليلية كاملة أو تحليلات معلوماتية لهذه الإحصاءات ولا استنتاجات عملية من أجل اتخاذ القرارات، وقلة منها فقط هي التي تتضمن مستوى من التحليل والاستنتاجات العملية يكفي لتوجيه انتباه الدول الأعضاء إليه.

١٧٢ - ويشمل تقرير اليونسكو إحصاءات وتحليلات جيدة نسبياً^(١٩) ويقدم معلومات عن الإنفاق الإجمالي على عقود الخبراء الاستشاريين كمبلغ وكتسبة مئوية من الميزانية الإجمالية،

(١٩) تقرير المدير العام لليونسكو عن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في الأمانة العامة في عام ٢٠١٠، الوثيقة 186 EX/6 Part IX

ومقارنة مع أرقام العام السابق، وبيانات تفصيلية عن العقود بحسب المقر والمكاتب الميدانية، والإتفاق المتوسط للعقد الواحد، ومصدر تمويل العقود في المقر وفي الميدان حسب الميزانية العادلة أو الموارد الخارجية عن الميزانية، وبيانات تفصيلية عن عقود الخبراء الاستشاريين بحسب المبلغ والمدة وبحسب القطاع/المكتب، والنشاطات المواضيعي والجماعات الإقليمية؛ وعدد المتقارعين المعاد تعينهم، والمبلغ الذي أنفقه المقر والمكاتب الميدانية.

١٧٣ - ونظراً إلى الآثار السياسية الميكيلية على زيادة مستوى استخدام الخبراء الاستشاريين، فلا مناص من أن تمارس الهيئات التشريعية/هيئات الإدارات للمنظمات مهمتها الرقابية. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي إدراج هذه المسألة في جداول أعمال هذه الهيئات إما كبند مخصص لهذا الغرض من جدول الأعمال أو كجزء من المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وتيسيراً للمهمة الرقابية للهيئات التشريعية/هيئات الإدارات، ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية بتزويدها على نحو منتظم بتقارير تحليلية ذات جودة حسنة.

ومن المتوقع أن تؤدي التوصية التالية إلى تحسين الرقابة والامتثال بخصوص استخدام الخبراء الاستشاريين.

١١ التوصية

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن يعززوا الرقابة على استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق إجراء تقييم فعال للأداء، وعمليات مراجعة حسابات، ورصد، وتقديم تقارير تحليلية داخلية وخارجية، بقصد ضمان استخدام العقود استخداماً سليماً واستخدام الموارد بكفاءة.

١٢ التوصية

ينبغي للهيئات التشريعية/هيئات الإدارات للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن تمارس مهمتها الرقابية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق إجراء استعراضات منتظمة للمعلومات التحليلية المقدمة من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية.

خامساً- الحاجة إلى نهج يُتبع على نطاق المنظومة

١٧٤ - تبين من الاستعراض أن السياسات القائمة تفتقر إلى مبادئ عليا ومعايير ذات صلة لتوجيه المديرين عند الاختيار بين عقود الموظفين وعقود العاملين من غير الموظفين. ومن منظور مبادئ ومارسات العمل الدولية، ينبغي للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة أن تنظر على نحو أفضل في مدى وجود أو عدم وجود علاقة توظيف (من النوع القائم بين رب عمل وموظف) بغية تحديد الطريقة التعاقدية الملائمة وما يتصل بها من استحقاقات الأمان الاجتماعي. وفي حالة ثبوت وجود علاقة توظيف، وبصرف النظر عما إذا كان العمل المراد القيام به جزءاً من المهام الأساسية أم لا أو بصرف النظر عما إذا كان العمل مستمراً أم لا، ينبغي أن تكون الطريقة التعاقدية هي عقد موظفين. وفي حالة وجود علاقة متعاقد مستقل، ينبغي أن تكون العلاقة التعاقدية هي عقد عاملين غير موظفين.

١٧٥ - وينبغي أن توائم المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة سياساتها مع مبادئ العمل الدولية ومع أفضل الممارسات بغية تجنب الأوضاع الالزمة لتوسيع التعريف الوظيفي لفئة الموظفين وفئة العاملين من غير الموظفين اللتين تشكلان القوة العاملة وللتمييز بينهما. ومن شأن إيجاد هذا التحديد الواضح أن يساعد المديرين على اختيار الطريقة التعاقدية الملائمة بالاستناد إلى المبادئ التوجيهية الموضوعة والمؤشرات المتفق عليها. وفضلاً عن ذلك، ينبغي الإياعز إلى المديرين التنفيذيين بوجوب جعل اختيارهم للعقد مبنياً على معايير علاقة التوظيف وليس على أي عوامل أخرى.

١٧٦ - ويشمل هذا التقرير ١٣ توصية تهدف إلى تحسين سياسات ومارسات المنظمات المعنية في مجال استخدام الخبراء الاستشاريين. وإحدى عشرة توصية منها موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات. وبينما يضطلع الرؤساء التنفيذيون للمنظمات بالمسؤولية الأولى عن تنفيذ هذه التوصيات، فإن شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الرفيعة المعنية بالإدارة يمكن أن تيسّر بقدر كبير هذا التنفيذ بطريقة منسقة عن طريق مناقشة وإعداد السياسات والتوجيهات المشتركة في الحالات ذات الصلة.

١٧٧ - وتواجه المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة تحديات ومشاكل مماثلة في استخدام الخبراء الاستشاريين والعاملين الآخرين من غير الموظفين. وينبغي بصورة خاصة أن تكون التوصيات ١ و ٢ و ٤ و ٥ و ٦ و ١٠ موضوع مناقشات تُجرى على نطاق المنظومة و موضوع نهج مشترك بغية تيسير تنفيذ هذه التوصيات تنفيذاً متسقاً على امتداد المنظومة. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي إنشاء فريق عامل مخصص/فرقة عمل مخصصة تنضوي تحت لواء اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة يُعهد إليها بولاية وضع نهج مشترك للاسترشاد به في عملية تنفيذ هذه التوصيات في المنظمات المعنية.

ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تحسين إدارة عملية استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق نشر أفضل الممارسات.

التوصية ١٣

ينبغي قيام الأمين العام للأمم المتحدة، بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، بالمبادرة، عن طريق شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، إلى وضع نُجْ سياسي مشترك من أجل تنفيذ التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ١٠ من هذا التقرير. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي النظر في إنشاء فرق عمل محددة.

المرفق الأول

السياسات المتصلة بالخبراء الاستشاريين الأفراد في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة

| المنظمة | وثيقة السياسة العامة أو الوثيقة الأخرى ذات الصلة | ال المرجع | التاريخ |
|---|--|-------------------------------|---------------------|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | | |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | الأمر الإداري الصادر عن الأمين العام بشأن الخبراء الاستشاريين والتعاقددين الأفراد | ST/AI/1999/7 | ١٩٩٩، معدلة في ٢٠٠٦ |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | الأمر الإداري الصادر عن الأمين العام بشأن الخبراء الاستشاريين والمساركين في الاجتماعات الاستشارية | ST/AI/296/Amend.1 | ١٩٩٩، معدلة في ٢٠٠٦ |
| برنامج الأمم المتحدة للبيئة | الأمر الإداري الصادر عن الأمين العام بشأن الخبراء الاستشاريين والتعاقددين الأفراد | ST/AI/1999/7 | ١٩٩٩، معدلة في ٢٠٠٦ |
| مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين | المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين في مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين | IOM/021-FOM/021/2005 | ٢٠٠٥ |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | إدارة العقود الفردية | - | ٢٠١٠ |
| صندوق الأمم المتحدة للسكان | السياسات والإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين في صندوق الأمم المتحدة للسكان: (أ) الخبراء الاستشاريون في مقر الصندوق، (ب) الخبراء الاستشاريون الدوليون في مراكز العمل الميدانية التابعة للصندوق، (ج) الخبراء الاستشاريون المحليون في مراكز العمل الميدانية التابعة للصندوق. | - | ٢٠١٢ |
| اليونيسيف | دليل الموارد البشرية، الكتاب الأول، المجلد الثاني، الفصل السادس: المساعدة المؤقتة، والفرع الثاني: الخبراء الاستشاريون والتعاقدون الأفراد | CF/MN/P.I/6.2 | ٢٠٠٤ |
| مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | التدليل التنظيمي رقم ٢١، التقييع ٣ المتعلق بالتعليمات: السياسة المتعلقة باتفاقات الخبراء الاستشاريين والأمر الإداري المتصل بها (منقحة في عام ٢٠١٢) | OD21/Rev.3 AI/HRPG/2012/01 | |

| النوع | العنوان | الموضوع | الكلمات المفتاحية | الموارد | الجهة |
|--|---|---|-------------------|---------|--------------------------|
| دليل المعلومات الإدارية للفاو، القسم ٣١٧ المتعلق بالخبراء الاستشاريين ينطبق على برنامج الأغذية العالمي | FAO MS.III.317 | ال العالمي باستثناء الحالات التي يجل فيها محله التوجيه ٢٠٠١/٠١ WFP/HR/2000/01 | ٢٠٠٢ | ٢٠٠٠ | برограмم الأغذية العالمي |
| الوكالات المتخصصة والوكالات الدولية للطاقة الذرية | | | | | |
| التجييه المكتبي المتعلق بعقود التعاون الخارجي | IGDS 224 | | | | منظمة العمل الدولية |
| الفاو | دليل المعلومات الإدارية للفاو، القسم ٣١٧ المتعلق بالخبراء الاستشاريين | FAO MS.III.317 | | | الفاو |
| اليونسكو | دليل اليونسكو للموارد البشرية المتعلق بعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وعقود الاحتراسفين الآخرين، والتذيل ١٣ (Appendix 13 F-1) الخاص بالمبادئ التوجيهية المتعلقة بعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد | HRM 13.10 and HR Appendix 13 F-1 | | | اليونسكو |
| الإيكاو | سياسة الإيكاو بشأن عقود آحاد الخبراء الاستشاريين/المعاقددين | - | | | الإيكاو |
| الإيكاو | دليل التعاون التقني والأدلة الميدانية الأخرى | | | | الإيكاو |
| منظمة الصحة العالمية | مذكرة معلومات بشأن السياسة والإجراءات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين، الدليل الإلكتروني e-Manual VI.2.4) | ١٩/٢٠٠٨ | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٠ | منظمة الصحة العالمية |
| الاتحاد البريدي العالمي | (صاغ الاتحاد البريدي العالمي بعض وثائق الأساليب الإجرائية وبعض العمليات التفصيلية بخصوص استخدام الخبراء الاستشاريين. وقد نُشرت هذه الوثائق وُيُقصد بها الاستخدام الداخلي فقط من جانب المديرين المعينين بالخبراء الاستشاريين | - | - | | الاتحاد البريدي العالمي |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | مذكرة داخلية بشأن تعيين الخبراء الاستشاريين والخبراء بوجوب اتفاقات الخدمة الشخصية، بما في ذلك تعيينات موظفي اللغات والخبراء الاستشاريين والمترجمين التحريريين | ٢٠١٠ | - | | الاتحاد الدولي للاتصالات |

المرفق الثاني

تعاريف "الخبير الاستشاري الفرد" في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة

| المصدر | تعريف الخبير الاستشاري الفرد | المنظمة |
|---|--|--|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | |
| ST/AI/1999/7 | <p>الخبير الاستشاري هو فرد معترف به كأحد الثقات أو الاختصاصيين في ميدان محدد، تعينه الأمم المتحدة بصفة مشورية أو استشارية في الأمانة العامة. ويجب أن تتوافر لدى الخبير الاستشاري مهارات أو معرفة خاصة لا يمتلكها عادةً الموظفون العاديون في المنظمة ولا توجد حاجة مستمرة إليها في الأمانة العامة. ومهام الخبير الاستشاري موجهة نحو تحقيق النتائج وتطوّي عادةً على تحليل المشاكل أو توجيه العلاقات الدراسية أو الدورات التدريبية أو إعداد الوثائق من أجل المؤتمرات والاجتماعات أو كتابة تقارير بشأن المواد الداخلة ضمن مجال خبرته الفنية والتي تُلتمس بشأنها المشورة أو المساعدة.</p> | الأمانة العامة للأمم المتحدة |
| استبيان وحدة التفتيش المشتراك | <p>عمل الخبير الاستشاري الفرد هو عقد مؤقت تعرّضه المنظمة على فرد معترف به كأحد الثقات أو الاختصاصيين في ميدان ما بصفة مشورية أو استشارية. وأنواع العقود التي تُعتبر عقود خبراء استشاريين تشمل على مواصلة بتحليل مشاكل أو إعداد تقارير تحليلية أو علمية أو ورقات مؤتمرات أو متصلة بتوجيه أحداث تدريبية أو حلقات دراسية أو إجراء استعراضات لبرامج ومشاريع تدخل ضمن مجال خبرته الفنية ولا يمكن قيام الموظفين بها إما بسبب الافتقار إلى الخبرة الفنية لديهم أو بسبب عدم وجود قدرات من الموارد البشرية في هذا الشأن.</p> | برنامج الأمم المتحدة للبيئة |
| سياسة المفوضية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين الأفراد (٢٠٠٥/٣) | <p>يندرج الخبراء الاستشاريون ضمن فئة خاصة يرد تعريف لها في الأمر الإداري ST/AI/1999/7. والخبير الاستشاري هو شخص معترف بأنه أحد الثقات أو الاختصاصيين في ميدان محدد تعينه المفوضية. موجب عقد مؤقت بصفة مشورية أو استشارية. ويجب أن تتوافر في الخبراء الاستشاريين مهارات أو معرفة خاصة ليست متاحة بيسّر في المفوضية ولا توجد حاجة مستمرة إليها.</p> | مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين |
| استبيان وحدة التفتيش المشتراك | <p>يشير عمل الخبراء الاستشاريين إلى الخدمات التي يؤديها فرد والتي تسم بالخصائص التالية: (أ) أنها لا تتعلق بمهام الموظفين؛ و(ب) أنها تستمر لفترة محددة؛ و(ج) أن المدفوعات ترتبط ارتباطاً مباشراً بتسليم نواتج واضحة يمكن تحديدها كمياً.</p> | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي |

| المصدر | تعريف الخبراء الاستشاريين الفرد المنظمة |
|--|---|
| استبيان وحدة التفتيش المشتركة | الخبراء الاستشاريين هم متعاقدين فرد ليس "موظفاً" ولا "مسؤولًا" بمعنى المقصود في النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة أو في اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، وهو شخص يحتاج صندوق الأمم المتحدة للسكان إلى خدماته على أساس قصير الأجل من أجل تقديم خبرة فنية، أي خدمات مشورة أو خدمات استشارية، أو مهارات أو معرفة خاصة غير متاحة لدى موظفي الصندوق عند الحاجة إليها، أو مهارات لا توجد حاجة مستمرة إليها في الصندوق. ويعتبر الصندوق الأشخاص المبم معهم "عقد خبرة استشارية" خبراء استشاريين. وهذا يشمل الحائزين لعقود من نوع "اتفاقات الخدمة الخاصة". |
| دليل الموارد البشرية، الكتاب الأول، المجلد الثاني، الفصل السادس، الفرع ٢ (CF/MN/P.I/6.2) | الخبراء الاستشاريين هم فرد معترف به كأحد الناقات أو الاختصاصيين في ميدان محدد، تعينه اليونيسيف بموجب عقد مؤقت وفي حدود فترة زمنية محددة، بصفة مشورية أو استشارية. ويجب أن توافر لدى الخبراء الاستشاريين مهارات أو معرفة خاصة ليست متاحة بيسير داخل اليونيسيف أو لا يمتلكها عادة الموظفون العاديون في اليونيسيف ولا توجد حاجة مستمرة إليها. وينبغي ألا يؤدي الخبراء الاستشاريين أياً من المهام أو المسؤوليات القائمة التي يؤديها الموظفون العاديون. |
| مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | يُستخدم اتفاق التعاقد بين الأفراد للإفادة من خدمات يقدمها شخص يُعين بصفة فردية لأداء مهمة محددة أو لإنجاز عمل معين في إطار نوافذ ترتكز على مشروع محدد ذات طبيعة محددة بحدود زمنية. |
| الخبراء الاستشاريين هم موظف يُعين لفترة محددة لا تتجاوز ١١ شهراً بغية تقديم مشورة تقوم على الخبرة في ميدان متخصص ولا توافر بيسير لدى البرنامج. ويجوز أحياناً استخدام الخبراء الاستشاريين أيضاً على أساس مؤقت لأداء مهام من تلك التي يؤديها الموظفون عندما تكون موارد الموظفين غير متاحة آنذاك من أجل مجالات طوارئ أو مجالات تشغيلية معينة. | برنامج الأغذية العالمي |
| الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية | |
| التجهيز المكتبي: Office Directive IGDS 224 (2011) | يندرج الخبراء الاستشاريون ضمن فئة عقود التعاون الخارجي المرتبطة مع الأشخاص الذين يعملون بصفتهم الفردية لأداء مهمة خاصة أو مجموعة من المهام في غضون فترة زمنية محددة ومحددة. |
| الفاو FAO Manual Section 317.2.1 (دليل الإجراءات الإدارية في الفاو، القسم ١-٢-٣١٧) | الأشخاص المعترف بهم ثقلاً أو اختصاصيون في ميدان محدد والذين تُستخدم خدماتهم بصفة استشارية أو مشورية أو إرشادية يُعينون عادةً كخبراء استشاريين |

| المنظمة | تعريف الخبراء الاستشاريين الفرد | المصدر |
|---------------------------------|---|--|
| اليونسكو | هم الأفراد (...) الذين يعملون بصفة استشارية أو مشورية أو الذين يقدمون المهارات والخبرة الفنية والمعرفة الضرورية لإنجاز خدمة محددة أو ناتج محدد. وي يعني أن يمتلكوا مهارات ومعرفة متخصصة لا تتوافق بيسير داخل اليونسكو ويوجد احتياج مؤقت إليها لمدة قصيرة وليس احتياجاً مستمراً. | HR Manual Item 13.10 (دليل الموارد البشرية، البند ١٠-١٣) |
| اليونيدو | الشخص الحاصل على اتفاق خدمة فردية هو فرد مقدم لخدمات تعينه اليونيدو لتقديم خبرة فنية أو خدمات مشورة أو مهارات أو معرفة بصفة موضوعية أو بصفة دعم من أجل أداء مهام محددة أثناء فترة زمنية محددة. | UNIDO/AI/2012/02 |
| إيكاو | الخبر الاستشاري الفرد هو شخص معترف به كأحد الثقات أو الاختصاصيين في ميدان محدد، تعينه الإيكاو بصفة مشورية أو استشارية لفترة زمنية محددة ويرتبط عمله بتحقيق نتائج. ويجب أن تتوافق لدى الخبر الاستشاري الفرد مهارات أو معرفة خاصة لا تتوافق بيسير داخل الإيكاو أو لا يمتلكها عادة الموظفون العاديون في الإيكاو ولا توجد حاجة مستمرة إليها في المنظمة. ويجوز للإيكاو أن تعين فرداً متعاقداً من وقت إلى آخر من أجل تقديم خبرة فنية أو مهارات أو معرفة في معرض أداء مهمة محددة أو عمل محدد. وقد ينطوي العمل على أداء مهام تتطلب التفرغ أو العمل لبعض الوقت على نحو مماثل لمهام الموظفين. ولا يجوز أن تشتمل مهام الخبر الاستشاري أو المتعاقد الفرد على أي مسؤوليات تتعلق بالتمثيل أو الاعتماد أو الإشراف أو الموافقة. | سياسة الإيكاو بشأن عقد الخبراء الاستشاريين المتعاقدين الأفراد (٢٠٠٨) |
| منظمة الصحة العالمية | الخبر الاستشاري هو فرد معترف به كأحد الثقات أو الاختصاصيين في ميدان محدد، يعني موجب عقد مؤقت بصفة تقنية أو مشورية أو استشارية. ويجب أن تتوافق لدى الخبر الاستشاري مهارات أو معرفة خاصة لا يمتلكها عادة موظفو المنظمة ويؤدي مهام لا توجد حاجة مستمرة إليها في منظمة الصحة العالمية. | سياسة وإجراءات استخدام الخبراء الاستشاريين (المذكورة ٢٠٠٨) |
| الاتحاد البريدي العالمي | يُنظر إلى جميع العقود التي ليست عقوداً أساسية على أنها عقود خبراء استشاريين. ولا يوجد تعريف رسمي. | استبيان وحدة التفتيش المشتركة |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | لا يوجد تعريف رسمي. | مذكرة داخلية، ٢٠١١ |
| المنظمة العالمية للأرصاد الجوية | يدخل الخبراء الاستشاريون ضمن نطاق مصطلح 'المتعاقدون الأفراد' الذي ينطبق على من تعينه المنظمة من أشخاص أو مؤسسات إما بصفة مشورية أو استشارية لأداء واجبات محددة تحت إشراف مسؤول من الأمانة العامة. | مذكرة الخدمة أو (Note) الأمر الدائم للمنظمة، الفصل الرابع ٢٠١١/١٥ |

| المصدر | تعريف الخبر الاستشاري الفرد | المنظمة |
|---|---|---|
| استبيان وحدة التفتيش المشتركة | يشير مصطلح الخبر الاستشاري الفرد المعين لأنشطة التعاون التقني إلى فرد يعمل خبيراً استشارياً حراً يقوم، لأغراض التعيين لهذه المهمة، بأخذ إجازة من الشركة/المنظمة التي يعمل فيها حالياً. | المنظمة البحرية الدولية |
| - | - | الوايبيو |
| الدليل الإداري، العاملون غير الخاضعين لإجراءات التعين العادلة (AM.II./1.1) | <p>يجوز تعيين خبراء استشاريين للقيام بما يلي: (أ) تقديم المشورة في ميدان لا تتوافر فيه لدى الأمانة العامة الخبرة الفنية المطلوبة أو التدريب المطلوب؛ أو (ب) تقديم خدمات محددة لفترة زمنية محددة أو على أساس العمل لمشروع ما؛ أو (ج) دعم تلبية احتياجات برمجية أخرى.</p> <p>وبحسب اتفاقات الخدمة الخاصة، يُمنح الخبر الاستشاري مركز الخبر وفقاً للمادة السادسة عشرة من اتفاق المقر والمادة السابعة من اتفاق امتيازات وحصانات الوكالة الدولية للطاقة الذرية.</p> <p>وبحسب اتفاقات الضمادات الشاملة، يتمتع الخبر الاستشاري بمركز المتعاقد الخارجي المستقل الذي لا يتمتع بحماية أي من الاتفاقيات المذكورة آنفأ.</p> | الوكالة الدولية للطاقة الذرية |
| منظمات أخرى | | منظمة الصحة للبلدان الأمريكية |
| | | |
| <p>الدليل الإلكتروني لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية هو فرد معترف به كأحد الثقات أو الاختصاصيين في ميدان الصحة للبلدان الأمريكية/ منظمة الصحة العالمية، الفرع ثالثاً ٢-١٦-٢٠١١ (الاستشاريين)</p> | | الخبر الاستشاري لدى منظمة الصحة للبلدان الأمريكية هو عقد مؤقت بصفة تقنية مشورية أو استشارية. ويجب أن تتوافر لدى الخبر الاستشاري مهارات أو معرفة خاصة لا يمتلكها عادة موظفو المنظمة ويؤدي مهام لا توجد حاجة مستمرة إليها في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. |

المرفق الثالث

الطائق التعاقدية والاستحقاقات ذات الصلة التي تقدمها المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة

| المنظمة | نوع العقود | التأمين ضد الأفعال الضارة | التأمين ضد المرض أثناء الخدمة | الوفاة أو الإصابة أو المرض أثناء الخدمة | التعويض عن حالات والصحة وأشكال أخرى من التأمين | التأمين على الحياة | الإجازة السنوية | الإجازة المرضية | استحقاقات أخرى |
|---|--|--|-------------------------------|---|--|---------------------|-----------------|-----------------|--|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | | | | | | | | |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | عقود الخبراء الاستشاريين المعقودة بوجوب الوثيقة ST/AI/1999/7 | نعم | نعم | لا | لا | لا | لا | لا | المعلومات غير متاحة |
| مفوضية اللاجئين | عقد خبراء استشاريين | نعم | نعم | لا | لا | لا | لا | لا | |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | عقد فردي | نعم | نعم | لا | لا | لا | لا | لا | |
| صندوق الأمم المتحدة للسكان | اتفاق متعاقدين أفراد يعقد عن طريق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع الخبراء الاستشاريين في المقر | تُطبق سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | | | | | | | |
| | اتفاقات خدمة خاصة تُوقّع مع الخبراء الاستشاريين الدوليين في مراكز العمل الميدانية | متاحة | متاحة | المعلومات غير متاحة | المعلومات غير متاحة | المعلومات غير متاحة | متاحة | متاحة | لا توجد إجازات رسمية مدفوعة الأجر إذا كانت مدة العقد أقل من ٣٠ يوماً |

| المنظمة | نوع العقود | التأمين ضد الأفعال الضارة | التأمين على الحياة والصحة وأشكال أخرى من التأمين | التعريض عن حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض أثناء الخدمة | التأمين على الحياة والصحة وأشكال أخرى من التأمين | الإجازة السنوية | الإجازة المرضية | استحقاقات أخرى |
|--|---|---------------------------|--|--|--|-----------------|-----------------|----------------|
| اتفاقات خدمة خاصة توقع عن طريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع الخبراء الاستشاريين الخيلين في مكتب من المكاتب الميدانية | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| اليونيسيف | عقود خبراء استشاريين معقودة في إطار دليل الموارد البشرية | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | اتفاق متعاقدين أفراد | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| برنامج الأغذية العالمي | عقود خبراء استشاريين تُعقد بوجوب دليل الإجراءات الإدارية للفاو، القسم ٣١٧ | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية | | | | | | | | |
| منظمة العمل الدولية | عقد تعاون خارجي | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |

| المنظمة | نوع العقود | التأمين ضد الأفعال الضارة | التأمين على الحياة والصحة وأشكال أخرى من التأمين | الإجازة السنوية | الإجازة المرضية | استحقاقات أخرى |
|--|------------|---------------------------|---|-----------------|-----------------|---|
| الفاو | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | لا، ولكن يُدفع تعاب (من جانب الفاو والتأمين على الحياة (الطى) في حالة الإجازة الطبية المصحوبة بشهادة طبية، ولكن لا يمكن الدفع إلا في متجر البرنامج للخبراء الاستشاريين العاملين في المقر |
| اليونسكو | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متاحة |
| اليونيدو | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | ال المعلومات غير متاحة في حالة اتفاقات الخدمة الفردية العادلة، البالغة مدة ٦ أشهر فأكثر، يُمنح ما يصل إلى يومين من الإجازة المرضية، في الشهر التقويمي، المدفوعة بالاجر بالكامل (ولا يجوز تجمیع تجمیعها) ٢,٥ يوم في الشهر في حالة اتفاقات الخدمة الفردية العادلة، البالغة مدة ٦ أشهر فأكثر، يُمنح ما يصل إلى يومين من الإجازة المرضية، في الشهر التقويمي، المدفوعة بالاجر بالكامل (ولا يجوز تجمیع تجمیعها) ١٨ يوماً وترحيلها في نهاية السنة التقويمية |
| اتفاق خدمة فردية (للخبراء الاستشاريين الوطنيين/موظفي الدعم المحليين): عادي أو عقد على أساس فترة الاستخدام الفعلى | نعم | لا | نعم (في حالة عقود اتفاق الخدمة الفردية، العادلة") ٢,٥ يوم في حالة اتفاقات الخدمة الفردية العادلة، البالغة مدة ٦ أشهر فأكثر، يُمنح ما يصل إلى يومين من الإجازة المرضية، في الشهر التقويمي، المدفوعة بالاجر بالكامل (ولا يجوز تجمیع تجمیعها) ١٦ أسبوعاً وإجازة أبوة لفترة حدها الأقصى ٤ أسابيع رهناً بمراجعة الحدود المفروضة على عقود اتفاقات الخدمة الفردية العادلة، البالغة مدة | نعم | نعم | نعم إجازة أمومة لفترة حدها الأقصى ١٦ أسبوعاً وإجازة أبوة لفترة حدها الأقصى ٤ أسابيع رهناً بمراجعة الحدود المفروضة على عقود اتفاقات الخدمة الفردية العادلة، البالغة مدة ٦ أشهر فأكثر، يُمنح ما يصل إلى يومين من الإجازة المرضية، في الشهر التقويمي، المدفوعة بالاجر بالكامل (ولا يجوز تجمیع تجمیعها) ٢,٥ يوم في حالة اتفاقات الخدمة الفردية العادلة، البالغة مدة ٦ أشهر فأكثر، يُمنح ما يصل إلى يومين من الإجازة المرضية، في الشهر التقويمي، المدفوعة بالاجر بالكامل (ولا يجوز تجمیع تجمیعها) ١٨ يوماً وترحيلها في نهاية السنة التقويمية |

| المنظمة | نوع العقود | التأمين ضد الأفعال الضارة | التأمين على الحياة والصحة وأشكال أخرى من التأمين | التعويض عن حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض أثناء الخدمة | الإجازة المرضية | استحقاقات أخرى |
|---------------------------------|---|---|--|--|---------------------|---|
| الإيكاو | عقود خبراء استشاريين أو عقود متعاقدين أفراد | فقط في حالة أصحاب العقود الذين يعملون في مراكز عمل شاقة أو يسافرون رسمياً إليها | إجازة سنوية بحد أقصى قدره 18 يوماً وترحيلها في نهاية السنة التقويمية | التأمين على الحياة والصحة وأشكال أخرى من التأمين | الإجازة السنوية | الإجازة المرضية، في الشهر التقويمي، المدفوعة الأجر بالكامل (ولا يجوز تجميدها) |
| منظمة الصحة العالمية | عقود خبراء استشاريين | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متاحة | المعلومات غير متاحة |
| الاتحاد البريدي العالمي | جميع العقود غير المتعلقة بمهام أساسية تعتبر عقد خبراء استشاريين | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متاحة | بعض الاستحقاقات المتعلقة بالراحة والاستجمام |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | اتفاق خدمة خاصة | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متاحة | الإجازات الرسمية |
| المنظمة العالمية للأرصاد الجوية | اتفاقات خدمة خاصة | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متاحة | المعلومات غير متاحة |
| المنظمة البحرية الدولية | عقود تعاون تقني في إطار تسميات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متاحة | المعلومات غير متاحة |

| المنظمة | نوع العقود | التأمين ضد الأفعال الضارة | التأمين على الحياة والصحة وأشكال أخرى من التأمين | التعويض عن حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض أثناء الخدمة | الإجازة السنوية | الإجازة المرضية | استحقاقات أخرى |
|-------------------------------|------------------------|---------------------------|--|--|------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| الوايبيو | اتفاقيات خدمة خاصة | نعم | نعم | لا | لا | لا | المعلومات غير متوافرة |
| العلومات غير متوافرة | | | | | | منظمة السياحة العالمية | |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | اتفاق خدمة خاصة | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | المعلومات غير متوافرة |
| | اتفاقيات خدمات تعاقدية | | | | | | العلومات غير متوافرة |
| | رسالة دعوة | | | | | | ال المعلومات غير متوافرة |
| منظمات أخرى | | | | | | | |
| منظمة الصحة للبلدان الأمريكية | خبراء استشاريون دوليون | نعم | نعم | نعم | قدر معين من التغطية بالتأمين الصحي | لا | المعلومات غير متوافرة |
| خبراء استشاريون وطنيون | متاحة | المعلومات غير متوافرة | نعم | نعم | قدر معين من التغطية بالتأمين الصحي | لا | إجازة وضع |

المرفق الرابع

مدة العقود وفترات الانقطاع عن العمل المطبقة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة

| المنظمة | نوع العقد | المدة القصوى | فترات الانقطاع الإلزامية | التمديد |
|---|---|---|---------------------------------------|--|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | | | |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | عقود الخبراء الاستشاريين المعقودة. موجب الوثيقة ST/AI/1999/7 | لا توجد | لا توجد فترات انقطاع إلزامية عن العمل | ٢٤ شهرًا كحد أقصى في فترة ٣٦ شهرًا |
| مفوضية اللاجئين | عقد خبراء استشاريين | ١١ شهرًا | شهر واحد | ٢٤ شهرًا كحد أقصى في فترة ٣٦ شهرًا |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | عقد فردي | عام واحد | لا توجد فترات انقطاع إلزامية عن العمل | ٣ سنوات كحد أقصى |
| الى | اتفاق متعاقدين أفراد يبرم عن طريق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع الخبراء الاستشاريين في المقر | ١١ شهرًا | ٤ أشهر | ٣ سنوات كحد أقصى |
| صندوق الأمم المتحدة للسكان | اتفاقات خدمة خاصة تبرم مع الخبراء الاستشاريين الدوليين في مراكز العمل الميدانية | ١١ شهرًا | ٤ أشهر | لا يوجد حد أقصى للتمديد |
| اليونيسيف | اتفاقات خدمة خاصة تبرم عن طريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع الخبراء الاستشاريين المحليين في مراكز العمل الميدانية | ١١ شهرًا | شهر واحد | لا يوجد حد أقصى للتمديد |
| مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | عقود خبراء استشاريين تُعقد في إطار دليل الموارد البشرية | ١١ شهرًا في المكتب نفسه وحطة العمل نفسها وأو المشروع نفسه | شهر واحد | حد أقصى قدره ٤٤ شهراً حلال فترة ٤٨ شهراً |
| | اتفاق متعاقدين أفراد | سنة واحدة | لا توجد | مراجعة رسمية لأي عقد يزيد عن ٤ سنوات |

| النوع | النقطة | الملة القصوى | فترات الانقطاع الإلزامية | التعليل |
|---|---|-------------------------------|-------------------------------|--|
| برنامـج الأغذـية العالمي | عقود خبراء استشاريين تـعقد بـوجب دـليل الإـجراءـات الإـدارـية للـفـاو، القـسـم ٣١٧ | ١١ شـهـراً | شهر واحد | حد أقصـى قـدرـه ٤٤ شـهـراً حـالـلـ فـتـرـة ٤٨ شـهـراً |
| الوكالـات المتـخصـصة والـوكـالـة الـدولـية لـلـطاـقة الـنـوـرـية | | | | |
| منظـمة العمل الدولـية | عقد تـعاـون خـارـجي | لا تـوجـد | لا تـوجـد | لا يوجد حد أقصـى |
| الـفـاو | عقود خـبرـاء استـشارـيين تـعقد بـوجب دـليل الإـجرـاءـات الإـدارـية للـفـاو، القـسـم ٣١٧ | ١١ شـهـراً | شهر واحد | حد أقصـى قـدرـه ٤٤ شـهـراً حـالـلـ فـتـرـة ٤٨ شـهـراً |
| اليـونـسـكـو | عقد خـبرـاء استـشارـيين أـفرـاد | ١١ شـهـراً | شهر واحد | لا يوجد حد أقصـى |
| إـلـيـكاـو | عقود خـبرـاء استـشارـيين وـمـتـعـاـقـدـين أـفرـاد | ١١ شـهـراً | شهر واحد | حد أقصـى قـدرـه ٣٣ شـهـراً حـالـلـ فـتـرـة ٣٦ شـهـراً يـجـوزـ منـحـ تـمـدـيدـ نـهـائـيـ إـضـافـيـ لا يـتـجاـوزـ ١١ شـهـراً |
| منظـمة الصحة العالميـة | عقد خـبرـاء استـشارـيين | ستـانـ | لا تـوجـد | يـجـوزـ قـيـامـ إـدـارـةـ المـوارـدـ الـبـشـرـيةـ بـمـنـحـ تـمـدـيدـ عـلـىـ النـحـوـ الـنـاسـبـ |
| الـاـتـحـادـ الـبـرـيـديـ الـعـالـمـيـ | ـثـعـامـلـ حـمـيـعـ الـعـقـودـ مـتـعـلـقـةـ بـأـدـاءـ مـهـامـ غـيرـ أـسـاسـيـةـ عـلـىـ أـهـمـ عـقـودـ خـبرـاءـ استـشارـيينـ | المـعـلـومـاتـ غـيرـ مـتـاحـة | | |
| الـاـتـحـادـ الدـولـيـ لـلـاتـصـالـاتـ | ـاـتـفـاقـ خـدـمـةـ خـاصـةـ | لا تـوجـد | لا تـوجـد | لا يوجد حد أقصـى |
| الـمـنظـمةـ الـعـالـمـيـةـ لـلـأـرـصـادـ الـجـوـيـةـ | ـاـتـفـاقـ خـدـمـةـ خـاصـةـ | ٩ أـشـهـرـ | المـعـلـومـاتـ غـيرـ مـتـاحـة | حد أقصـى قـدرـه ١٨ شـهـراً حـالـلـ فـتـرـة ٢٤ شـهـراً |
| الـمـنظـمةـ الـبـرـيـةـ الـدـولـيـةـ | ـعـقـودـ تـعاـونـ تقـنيـ | المـعـلـومـاتـ غـيرـ مـتـاحـة | | |
| الـواـيـوـ | ـاـتـفـاقـاتـ خـدـمـةـ خـاصـةـ | لا تـوجـد | لا تـوجـد | لا يوجد حد أقصـى |

| النوع | نوع العقد | المنظمة | |
|--|--------------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| البيونيدو | اتفاق خدمة فردية | البيونيدو | |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | اتفاق خدمة خاصة | | |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | اتفاق خدمة خاصة | | |
| | رسالة دعوة | | |
| منظمات أخرى | | | |
| بعد العمل. يوجب عقود مستمرة لمدة تعادل ٢٤ شهراً، يجب الانقطاع عن العمل لفترة ٣٠ يوماً على الأقل | سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة | خبراء استشاريون دوليون | منظمة الصحة للبلدان الأمريكية |
| بعد العمل. يوجب عقود مستمرة أو غير مستمرة لمدة تعادل ٤٨ شهراً، يجب الانقطاع عن العمل لفترة سنة واحدة على الأقل | سنة واحدة قابلة للتجديد | خبراء استشاريون وطنيون | |

المرفق الخامس

السياسات المتعلقة بالتنافس في المنظمات التابعة للأمم المتحدة

| المنظمة | الأحكام الواردة في السياسات | مقتطفات من هذه السياسات أو تعليقات واردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان أو المقابلات التي أجريت |
|---|-----------------------------|--|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | الأحكام الواردة في السياسات | مقتطف من السياسة العامة: تنظر الإدارات والمكاتب في ملفات عدة مرشحين مؤهلين لكل عملية تعيين. ويجوز، على أساس استثنائي وفقط في حالة القوة القاهرة، تعيين خبير استشاري حتى وإن كان هو المرشح الوحيد الذي نظر في أمره، شريطة إبراد مبرر مُسبّب وموثق لهذا الاستثناء قبل أن يتم الاختيار. |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | الأحكام الواردة في السياسات | مقتطف من السياسة العامة: الإجراء المفضل لاختيار خبير استشاري هو إجراء اختيار تناافيسي بالاستناد إلى عملية مُسَبَّبَةٍ وموثّقةٍ. والمدير القائم بالتعيين مسؤول عن توثيق عملية الاختيار. والعوامل الرئيسية في اختيار الخبراء الاستشاريين هي: (أ) وجود كفاءة وخبرة موثّقة، و(ب) وجود مؤهلات علمية وخبرة فنية، بما في ذلك معرفة وخبرة عملية يمكن البرهنة عليها، و(ج) إجاده لغات العمل ذات الصلة المعول بها في الأمم المتحدة أو اللغة (اللغات) الأخرى المطلوبة تبعاً لاحتياضات الوظيفة، و(د) تحقق قيمة من النقود المنفقة. |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | الأحكام الواردة في السياسات | مقتطف من السياسة العامة: المديرون الطالبون للتعيين مسؤولون عن الاختيار التناافيسي. ويجب أن تكفل هذه العملية استعراض طلبات ما لا يقل عن ثلاثة من المرشحين وأو إجراء مقابلات معهم وأو النظر في أمرهم من أجل تعيينهم. |
| المراد إبرامه | الأحكام الواردة في السياسات | تعليق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: في حين أن عملية الاختيار التناافيسي هي القاعدة في الاختيار في حالة العقود التي تزيد قيمتها عن ٢٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة، تسمح السياسة العامة أيضاً بقبول المصدر الوحيد للخدمة بالاستناد إلى تبريره وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وذلك كما يلي: (أ) العقود المباشرة أو عقود المصدر الوحيد للخدمة التي تكون قيمتها متساوية لـ ٢٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة ولكن أقل من ١٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة هي عقود يلزم بشأنها موافقة رئيس وحدة نشاط الأعمال في مكتب المواد البشرية أو موافقة أشخاص آخرين من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يكونون قد جرى تفويضهم سلطة تدبير مشتريات تكون في حدود هذا المبلغ، (ب) في حالة العقود المباشرة أو عقود المصدر الوحيد للخدمة التي تبلغ قيمتها ١٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة أو التي تكون قيمتها أكبر من ذلك، يلزم موافقة اللجنة الاستشارية الإقليمية المعنية بالمشتريات (اللجنة الاستشارية المعنية بالمشتريات في حالة الوحدات الموجودة بالمقر). |

الأحكام الواردة في السياسات المنظمة

مقتطفات من هذه السياسات أو تعليقات واردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان أو المقابلات التي أجريت

صندوق الأمم المتحدة مطلوب، مع تعديله تبعاً لنوع
الخبراء الاستشاريين للسكنى

تنطبق سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على اتفاق المتعاقدين الأفراد، كما أنه عن طريق عقود هذا المكتب مع الخبراء الاستشاريين في المقر، تنظم سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حالة اتفاقات الخدمة الخاصة فيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين المحليين في مراكز العمل الميدانية.

اليونيسيف مطلوب ولكن المصدر الوحيد للخدمة مقبول

من أجل اختيار المرشحين، ينبغي قيام كل مكتب بتحديد إجراءات الاختيار التنافسي. وينبغي أن تكفل هذه الإجراءات النظر في ملفات عدة مرشحين لأي وظيفة من الوظائف. وعند اختيار المرشح المناسب، ينبغي أن يجري على نحو دقيق فحص الاختصاصات، والتكلفة التقديرية للعقد ومدته، ومدى كفاءة جميع المرشحين المناسبين. وبالإضافة إلى ذلك، يجب تضمين الملف مذكرة تسجيلية (تُلحق بالعقد) تبين الأساس الذي اختير بناء عليه المرشح الناجح.

وعلى الرغم من العوامل التي تنطوي عليها عملية الاختيار التنافسي، قد يكون من الملائم في ظل ظروف معينة النظر في أمر مرشح واحد باعتباره المصدر الملائم الوحيد للاختيار. ولا يكون ذلك مقبولاً إلا في الحالات التالية: (أ) عندما يكون البرهنة على أن الخبر الاستشاري أو المتعاقد الفرد هو المصدر الوحيد المتاح للخدمة المطلوبة عند مستوى معين من الجودة والتكلفة؛ وأ/أو (ب) عندما يمكن البرهنة على أنه توجد حالة طارئة معينة تحول دون إجراء عملية اختيار تنافسي.

ولا يجوز التخلص من الاختيار التنافسي بناء فقط على حجة أن الخبر الاستشاري المقترن يتمتع بعلاقة حية مع اليونيسيف وأن أداؤه كان مرضياً.

مكتب الأمم المتحدة مطلوب، ولكن المصدر الوحيد للخدمة مقبول لخدمات المشاريع

مقتطف من السياسة العامة: تعليق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: تكون دائماً عملية الاختيار التنافسي هي الأسلوب المفضل للاختيار.

برنامج الأغذية العالمي ليس مطلوباً

أوضح مدير الموارد البشرية بالبرنامج أنه بالنظر إلى تفويض مسألة تعيين الخبراء الاستشاريين إلى المديرين التنفيذيين فلا اشتراط رسمي للأخذ بالتنافس ولكن يجب أن يجري التعيين على أساس اختصاصات واضحة تراجهها إدارة الموارد البشرية.

الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية

منظمة العمل الدولية ليس مطلوباً

مقتطف من السياسة العامة: ينبغي اختيار المتعاونين الخارجيين من بين مرشحين مؤهلين تأهلاً عالياً في مجال محمد من مجالات الخبرة الفنية، على أساس عملية مُسَبَّبة وموثوقة.

| المنظمة | الأحكام الواردة في السياسات | مقططفات من هذه السياسات أو تعليقات واردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان أو المقابلات التي أجريت |
|----------------------|---------------------------------------|--|
| الفاو | ليس مطلوباً | <p>تعليق الفاو: تُشجع الشُّعُب القائمة بالتعيين تشجيعاً قوياً على أن تمارس حيالها أمكّن عملية اختيار تنافسية. ييدّ أنه يعتمد نهج عملي في عمليات الطوارئ حيث لا تسمح القيود الزمنية بالقيام باختيار تنافسي. وعندما يتعلق الأمر بعهدة خبراء استشاريين يتوقّع أن تكون "طويلة الأجل" (مثل مشاريع يُضطلع بها في مجال تكنولوجيا المعلومات تستغرق ١١ شهراً وتكون قابلة للتجديف)، يجري الإعلان عن هذه المهمة على الصفحة الشبكية للإدارة القائمة بالتعيين.</p> |
| اليونسكو | مطلوب ولكن المصدر الوحيد للخدمة مقبول | <p>مقططف من السياسة العامة: ينص دليل الموارد البشرية لليونسكو على أنه "الضمان أن تتسق عملية اختيار بالشفافية والإنصاف وأن يكفل للمنظمة تحقيق القيمة للنقد المُنفقة، فإنه يجب اختيار الأفراد بطريقة تنافسية وموضوعية".</p> |
| إيكاو | مطلوب ولكن المصدر الوحيد للخدمة مقبول | <p>ويميز اليونسكو بين العقود التي تقل قيمتها عن ٢٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة والتي ينبغي بشأنها على الأقل استعراض طلبات ثلاثة مرشحين مؤهلين تأهيلًا مناسباً والعقود التي تبلغ قيمتها ٢٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة فأكثر والتي ينبغي بشأنها أن يُطلب على الأقل من ثلاثة مرشحين مؤهلين تأهيلًا مناسباً تقدّم ما يلي خطّيًّا: (أ) سيرة ذاتية حديثة، (ب) بيان يوضح فيه المرشح كيف يعتقد أن مؤهلاته وخبرته تجعله مرشحاً مناسباً لأداء المهمة المعنية، (ج) بيان النهج الذي سُيُّر في النهوض بالأهمية المعنية، بما في ذلك أي إسهامات قد تكون مطلوبة من اليونسكو، (د) التكلفة الإجمالية للمهمة، معبراً عنها كمبلغ إجمالي. وينبغي أن تُبيّن على حدة أي احتياجات تتعلق بالسفر والإقامة.</p> |
| منظمة الصحة العالمية | مطلوب ولكن المصدر الوحيد للخدمة مقبول | <p>مقططف من السياسة العامة: يجب اختيار الخبراء ا لاستشاريين/المعاقدين الأفراد من بين أكثر المرشحين تأهيلًا في ميدان العمل المحدد. وينبغي أن يُضطلع باختيار الخبراء ا لاستشاريين/المعاقدين الأفراد عن طريق عملية تنافسية، يديرها المكتب القائم بالتعيين وتنطوي على النظر في طلبات عدة مرشحين. ويجب على المكتب القائم بالتعيين أن يبدأ ويلحق بالأوراق المقدمة منه تقرير الاختيار المتعلق بالخبر الاستشاري/المعاقد الفرد يوضح الأساس الذي اختير بناء عليه المرشح الناجح. أما تقدّم اسم مرشح وحيد لعقد من العقود فلا يكون مقبولاً إلا في الحالات التالية: (أ) عندما يمكن البرهنة على أن الخبر الاستشاري/المعاقد الفرد هو الشخص المؤهل الوحيد لتقدّم الخدمة المطلوبة عند مستوى معين من الجودة والتكلفة؛ و/أو (ب) عندما يمكن البرهنة على أنه توجد حالة طارئة معينة تحول دون إجراء عملية اختيار تنافسي.</p> |
| | | <p>سياسة منظمة الصحة العالمية: يجري اختيار الخبراء الاستشاريين عن طريق عملية تنافسية. وعند اختيار المرشح المناسب، ينبغي أن تُنْهَى بعناء الاختصاصات ذات الصلة، والتكلفة التقديرية للعقد ومدته، ومهارات وكتفّاءات جميع المرشحين المناسبين فضلاً عن أدائهم في الماضي، في حالة انتطاق ذلك. وينبغي النظر عادةً في طلبات ثلاثة مرشحين مؤهلين. ويجوز، على أساس استثنائي، النظر في قبول مرشح واحد فقط شريطة إيراد مبررات مُسَبَّبة وموثّقة لهذا الاستثناء والحصول على موافقة لجنة مراجعة العقود قبل أن يتم الاختيار.</p> |

| الأنظمة | الأحكام الواردة في السياسات | الاتحاد البريدي العالمي |
|---|---|---|
| المنظمة العالمية للأرصاد الجوية مطلوب عقود 'اتفاقات الخدمة الخاصة' وعلى أنه في ظل عدم وجود قائمة دائمة بالمرشحين ينبغي إعداد تقييمات مقارنة ثلاثة مرشحين على الأقل. ييد أن المقابلات التي أجريت قد أبرزت عدم وجود تنافس في الواقع العملي بسبب ضيق نطاق الخبرة الفنية المتاحة على نطاق العالم. | المنظمة العالمية للأرصاد الجوية مطلوب التعليق المنظمة البحرية الدولية: يكون من المتوقع من موظف التنفيذ تقديم أكثر من مرشح واحد لكل حالة لكي ينظر فيها الفريق الاستشاري المعنى بتنسيق أنشطة التعاون التقني. | المنظمة البحرية الدولية مطلوب فقط في حالة برامج التعاون التقني |
| الوایپو مطلوب التعليق الوایپو: يجري في معظم الحالات تعيين الخبراء الاستشاريين على أساس مخصص الغرض ولكن يُتوخى في عملية الإصلاح الأخذ بالتنافس. | الوایپو مطلوب التعليق الوایپو: يجري في معظم الحالات تعيين الخبراء الاستشاريين على أساس مخصص الغرض ولكن يُتوخى في عملية الإصلاح الأخذ بالتنافس. | الوایپو مطلوب ولكن المصدر الوحيد للخدمة مقبول |
| اليونيدو مطلوب ولكن المصدرين مقبولون التعليق اليونيدو: تميز سياسة اليونيدو بين ما يلي: (أ) عملية تنافسية بخصوص العقود التي يبلغ مجموع قيمتها أكثر من ٢٠٠٠٠٠ يورو و(ب) اختيار غير تنافسي عند طلب إعلان عن الوظيفة الشاغرة والتوقع الإلزامي من جانب إدارة الموارد البشرية، و(ج) عملية تنافسية محدودة عندما لا يتواجد في 'مجموعة الموارد المتاحة' مرشح مناسب، وهي العملية التي تتطلب تحديد ثلاثة مرشحين على الأقل من 'مجموعة المواهب المتاحة' شريطة أن يكون الحد الأعلى للقيمة الكلية للعقد هو ٢٠٠٠٠٠ يورو. | اليونيدو مطلوب ولكن المصدرين مقبولون التعليق اليونيدو: تميز سياسة اليونيدو بين ما يلي: (أ) عملية تنافسية بخصوص العقود التي يبلغ مجموع قيمتها أكثر من ٢٠٠٠٠٠ يورو و(ب) اختيار غير تنافسي عند طلب إعلان عن الوظيفة الشاغرة والتوقع الإلزامي من جانب إدارة الموارد البشرية، و(ج) عملية تنافسية محدودة عندما لا يتواجد في 'مجموعة الموارد المتاحة' مرشح مناسب، وهي العملية التي تتطلب تحديد ثلاثة مرشحين على الأقل من 'مجموعة المواهب المتاحة' شريطة أن يكون الحد الأعلى للقيمة الكلية للعقد هو ٢٠٠٠٠٠ يورو. | اليونيدو مطلوب ولكن المصدرين مقبولون التعليق اليونيدو: تميز سياسة اليونيدو بين ما يلي: (أ) عملية تنافسية بخصوص العقود التي يبلغ مجموع قيمتها أكثر من ٢٠٠٠٠٠ يورو و(ب) اختيار غير تنافسي عند طلب إعلان عن الوظيفة الشاغرة والتوقع الإلزامي من جانب إدارة الموارد البشرية، و(ج) عملية تنافسية محدودة عندما لا يتواجد في 'مجموعة الموارد المتاحة' مرشح مناسب، وهي العملية التي تتطلب تحديد ثلاثة مرشحين على الأقل من 'مجموعة المواهب المتاحة' شريطة أن يكون الحد الأعلى للقيمة الكلية للعقد هو ٢٠٠٠٠٠ يورو. |
| الذرية ليس مطلوباً التعليق الوكالة الدولية للطاقة: كان يُعتزم وقت إجراء استعراض وحدة التفتيش المشتركة الأخذ باشتراط التنافس. | الذرية ليس مطلوباً التعليق الوكالة الدولية للطاقة: كان يُعتزم وقت إجراء استعراض وحدة التفتيش المشتركة الأخذ باشتراط التنافس. | الذرية ليس مطلوباً التعليق الوكالة الدولية للطاقة: كان يُعتزم وقت إجراء استعراض وحدة التفتيش المشتركة الأخذ باشتراط التنافس. |
| منظمات أخرى | | |
| الأمريكية مطلوب، مع اشتراط طرائق محددة التعليق منظمة الصحة العالمية: في حالة (أ) المهمة التي تدوم عاماً واحداً، يجوز للمديرين القائمين بالتعيين اختيار أحد المرشحين بعد إجراء استعراض وتحليل دقيقين لما لا يقل عن ثلاثة مرشحين مؤهلين، و(ب) في حالة المهام التي تدوم أكثر من عام واحد، تشمل متطلبات التنافس على فترة إعلان تستمر ١٥ يوماً وعلى وجود لجنة اختيار وعلى وضع تقرير عن الاختيار. | | |

المرفق السادس

نظم الأجر في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة

| المنظمة | المسؤولية عن تحديد الأجر | نظام الأجر | المبادئ التوجيهية الراجحة التطبيق | الاستثناءات |
|---|---|---------------------------------------|---|--|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | | | |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | موظفو الموارد البشرية | تميز الأمم المتحدة بين ٣ مستويات لأجر | مبادئ توجيهية بشأن أجر الخبراء | يجوز لمكتب إدارة الموارد البشرة أن يأخذ بدفع مبلغ تكميلي عندما تؤدي الاستشاريين، نافذة اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ ويجري حالياً الخبرة الفنية المطلوبة والأجر السائد في السوق إلى تجاوز مستويات الأجر. |
| مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين | المديرون القائمون بالتعيين، موظفي الموارد البشرية | ٤ فئات | توجد بعض العناصر في وثيقة السياسات | لا بد من موافقة إدارة الموارد البشرية على الاستثناء، ومن موافقة لجنة العقود على العقود التي تزيد قيمتها عن ١٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | عملية طلب عطاءات تستند إلى الاختصاصات، بما في ذلك مصروفات السفر | ليست منطقية | عملية طلب عطاءات مع تحديد معدل يومي حده الأقصى ١٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. ويوجد حد أقصى قدره ١٠٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة في فترة ١٢ شهراً متتابعاً | المعلومات غير متاحة |

| المنظمة | المسؤولية عن تحديد الأجر | نظام الأجر | الاستثناءات | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق | الاستثناءات |
|------------------------------------|--|------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| صندوق الأمم المتحدة للسكان | المديرون القائمون بالتعيين | نظام الأجر | المسؤولية عن تحديد الأجر | الاستثناءات | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق |
| اليونيسيف | المديرون القائمون بالتعيين | نظام الأجر | المسؤولية عن تحديد الأجر | الاستثناءات | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق |
| مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | وحدة التعيينات | نظام الأجر | المسؤولية عن تحديد الأجر | الاستثناءات | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق |
| برنامج الأغذية العالمي | موظفو الموارد البشرية في المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية | نظام الأجر | المسؤولية عن تحديد الأجر | الاستثناءات | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق |

| المنظمة | المسؤولية عن تحديد الأجرور | نظام الأجرور | المبادئ التوجيهية الراجحة التطبيق | الاستثناءات |
|---|--|---|--|---|
| | و ٣٦٠ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة، وأتعاب الخبراء الاستشاريين (٤ مستويات تتراوح بين ٣٩٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة و ١٣٢٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة، مع وجود نظام متدرج تبعاً لسنوات الخبرة) وُطبق أجرور يومية على أساس ٢١,٧٥ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة لليوم شهرياً. | مدیر الموارد البشرية على الأتعاب التي تزيد بنسبة تتراوح بين ١٠ في المائة و ٢٠ في المائة عن المستوى المقرر. | | |
| الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية | | | | |
| منظمة العمل الدولية | المديرون القائمون بالتعيين | لا يوجد نظام مؤسسي | لا توجد مبادئ توجيهية مؤسسية | لا تطبق |
| الفاو | موظفو الموارد البشرية في مراكز الخدمات المشتركة | لا يوجد نظام مؤسسي | لا توجد مبادئ توجيهية مؤسسية | لا تطبق |
| اليونسكو | المعلومات غير متاحة | المعلومات غير متاحة | توجد بعض العناصر التوجيهية في وثيقة السياسات المعنية. | في انتظار إكمالها |
| إيكاو | المكتب القائم بالتعيين | نظام لنطاقات الأجرور، تتراوح بين ٢١٦٠ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة إلى ١٣٥٢٠ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة في الشهر عند أعلى نطاق. | يطلب استخدام أعلى نطاق للأجرور الحصول على موافقة مسبقة من الأمين العام قبل تقديم أي عرض. | توجد مبادئ توجيهية مرفقة بوثيقة السياسات تشمل على عناصر مثل طبيعة الخدمات (مدى تعقيد المهمة ومدى صعوبتها ونطاقها) ودرجة الخبرة الفنية المطلوبة. |

| المنظمة | المسؤولية عن تحديد الأجر | نظام الأجر | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق | الاستثناءات |
|---------------------------------|-------------------------------|------------------------|---|---|
| منظمة الصحة العالمية | المديرون القائمون بالتعيين | وموظفو الموارد البشرية | تلزم مبادئ التوجيهية المتعلقة بالموارد البشرية عن طريق المدير الإقليمي أو المدير العام المساعد المعين، حسب الحال، وذلك من أجل دفع معدل للأجر يتجاوز نطاقات شرائح الأجر. | تشتمل المبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات على بعض العناصر مثل طبيعة العمل، بما في ذلك طبيعته من حيث المسؤوليات ومدى التعقيد، ودرجة التخصص المطلوبة، والمعرفة، والمؤهلات، والخبرة والمهارات المطلوبة، والأجر المدفوعة سابقاً. |
| الاتحاد البريدي العالمي | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | تلزم مبادئ رئيس الموارد البشرية |
| المنظمة العالمية للأرصاد الجوية | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | توجد لدى الاتحاد الدولي للاتصالات مجموعة من المعايير العامة التي ينبغي تطبيقها عند تحديد الأجر ولكن المنهجية الفعلية ما زالت غامضة. |
| المنظمة البحرية الدولية | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | العلومات غير متوافرة | في حالة تعيين الخبراء الاستشاريين من الفئة ف-٥ فأعلى، تلزم مبادئ التوجيهية مؤسسة التنفيذية للموارد البشرية، مع إقرار الأمين العام لذلك. |
| الوايبي | المديرون القائمون بالتعيين(?) | لا يوجد نظام مؤسسي | لا يوجد نظام مؤسسي | ال المعلومات غير متوافرة |

| المنظمة | المسؤولية عن تحديد الأجر | نظام الأجر | المبادئ التوجيهية الراجحة التطبيق | الاستثناءات |
|-------------------------------|--|---|--|---|
| اليونيدو | <p>تحدد إدارة الموارد البشرية الأجر/نطاق الأجر للعقد الأول بالاستناد إلى السياسة العامة.</p> <p>ويحددها المديرون القائمون بالتعيين بخصوص العقود اللاحقة في حدود نطاقات الأجر المقررة ورهناً بمعراة ضوابط ‘نظام تحديد موارد المؤسسة’.</p> | <p>توجد أربعة نطاقات لأجر الخبراء الاستشاريين الدوليين، فنطاق الأجر بين ٣٨٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة و ١٦٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة (الأجر الإجمالي في الشهر)</p> <p>وتوجد خمسة نطاقات لأجر الخبراء الاستشاريين الوطنيين وموظفي الدعم المخلبين وهي تقابل نطاقات الخدمة الخمسة المقررة في إطار حدود مرتبات عقود الخدمة المعول بها في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.</p> | <p>تشتمل المبادئ التوجيهية للسياسات على معايير/مبادئ عامة مثل الحد الأدنى الضروري للمبلغ المطلوب للحصول على خدمات ذات جودة؛ وطبيعة المهمة المعنية ومدى تعقيدها وتأثيرها واستقلاليتها؛ والخلفية التعليمية، ومستوى الخبرة الفنية، فضلاً عن سنوات خبرة العمل ذات الصلة، ومستوى الأجر المدفوعة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو من منظمات أخرى تابعة لمنظمة الأمم المتحدة عن مهام مماثلة؛ ومبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي؛ وضرورة ألا يزيد الأجر الإجمالي عن المرتب الإجمالي للموظف الذي يؤدي مهام ذات مستوى مماثل من التعقيد.</p> | <p>ينبغي أن يحيل المديرون التنفيذيون الحالة إلى إدارة الموارد البشرية عن طريق المدير العام من أجل استعراضها والبت فيها.</p> |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | <p>رئيس الإدارة القائمة بالتعيين بالتشاور مع مدير الموارد البشرية</p> <p>يكون الأجر المستحق عن كل يوم عمل هو بحد أقصى قدره ٦٠٠ يورو.</p> <p>وقد أجريت عملية مراجعة لميكل الأجر وقت إجراء استعراض وحدة التقييم المشتركة.</p> | | <p>توجد بعض العناصر التوجيهية في الشؤون الإدارية، أن يأذن على نحو استثنائي بدفع أجور تتجاوز الحد الأقصى للأجر و ذلك في حالة وجود حاجة إلى خبرة فنية متخصصة بدرجة مرتفعة.</p> | |

| المنظمة | المسؤولية عن تحديد الأجر | نظام الأجر | الاستثناءات | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق | المبادئ التوجيهية الواجبة التطبيق |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------|---|--|---|
| منظمات أخرى | | | | | |
| منظمة الصحة للبلدان الأمريكية | العلومات غير متحدة | المعلومات غير متحدة | مباتئ توجيهية مؤسسية بشأن تحديد أجور النطاقات الأعلى وعلى زيادة المعدلات والخبراء الاستشاريين الوطنيين. | تلزم موافقة مدير المنظمة على أجور نسبة أعلى من ٢٠ في المائة بالمقارنة بالعقد السابق. | مباتئ توجيهية مؤسسية بشأن تحديد أجور الخبراء الاستشاريين الدوليين |

المرفق السابع

الأحكام المتعلقة بالتنوع الجغرافي وبالتوازن بين الجنسين في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة

| المنظمة | التنوع الجغرافي | التوازن بين الجنسين | أو المكافالات التي أجريت | الأحكام الواردة في السياسات/التعليقات الواردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان |
|--|-----------------|---------------------|--------------------------|--|
| الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها | | | | |
| الأمانة العامة للأمم المتحدة | موسى به | موسى به | موسى به | مقتطف من السياسة العامة: ينبغي بذل كل جهد لاختيار الخبراء الاستشاريين من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة. ويجوز أخذ تكاليف السفر في الاعتبار ولكن لا يجوز أن تشوّه هذه التكاليف التوازن الجغرافي في منح العقود، ويجب إيلاء الاعتبار الواجب في عملية الاختيار للحاجة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، دون الإخلال باشتراط تحقيق توزيع جغرافي واسع. |
| الأونكتاد | موسى به | موسى به | موسى به | تعليق الأونكتاد: من المقرر في المبادئ التوجيهية والإجراءات المعهود بها لدى الأونكتاد بشأن الخبراء الاستشاريين أنه (...) ينبغي بذل كل جهد لاختيار الخبراء الاستشاريين من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة، مع إيلاء الأهمية نفسها لتحقيق التوازن بين الجنسين. ومن حيث الممارسة العملية، يصعب في كثير من الأحيان تفهيم ذلك بسبب الطبيعة المتخصصة لعمل الخبراء الاستشاريين ومن ثم النطاق المحدود المتاح من المرشحين. |
| مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة | موسى به | موسى به | موسى به | تعليقات مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة: يشتمل طلب استخدام الخبراء الاستشاريين الموضع على الإنترن特 على المعلومات ذات الصلة. وعند تقديم قوائم بالمرشحين إلى المكاتب عقب نشر إعلان عن المهام المعنية، تقوم دائرة إدارة الموارد البشرية بذكر الموظفين الطالبين بإيلاء اعتبار خاص للمواطنين من البلدان النامية وكذلك لتمثيل الإناث في صفوف الخبراء الاستشاريين. |

| المنظمة | التنوع الجغرافي | التوازن بين الجنسين | الأحكام الواردة في السياسات/التعليقات الواردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان أو المقابلات التي أجريت |
|---|--|--|--|
| مفوضية شؤون اللاجئين | موصى به | موصى به | مقططف من السياسة العامة: عند اختيار الخبراء الاستشاريين، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لأولويات المفوضية فيما يتعلق بما يلي: (أ) تحسين وضع المرأة في المفوضية؛ و(ب) توسيع نطاق استخدام الخبراء من البلدان النامية؛ و(ج) أن يجري التعيين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | -- |
| صندوق الأمم المتحدة للسكان | موصى به (الخبراء الاستشاريون الدوليون) | موصى به (الخبراء الاستشاريون الدوليون) | مقططف من الأوامر الإدارية: لا توجد سياسات مكرسة لمسئولي التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صندوق الأمم المتحدة للسكان لكي تطبق بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين. وسياسة الصندوق هي أنه ينبغي، عند اختيار خبراء استشاريين دوليين، التركيز على كفاءة المرشحين. |
| السياسة المرجعية: بخصوص الخبراء الاستشاريين المعينين في مراكز العمل الميدانية، ينبغي التركيز على كفاءة المرشحين. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يؤخذ في الحسبان عند اختيار المرشحين نوع الجنس والتنوع الجغرافي (من حيث الجنسية). | -- | -- | |
| اليونيسيف | موصى به | موصى به | مقططف من السياسة العامة: عند اختيار الخبراء الاستشاريين والتعاقددين الأفراد، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لأولويات اليونيسيف بخصوص تحسين وضع المرأة في المنظمة؛ والتوسيع في استخدام أصحاب الخبرة الفنية من البلدان النامية؛ وأن يجري التعيين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. |
| مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع | موصى به | موصى به | مقططف من الأوامر الإدارية: عند اختيار التعاقددين الأفراد، يجب بذل كل جهد لضمان تمنع المرأة والرجل بفرص متساوية في الاختيار وتحقيق توازن جغرافي فيما بين المرشحين المؤهلين. |
| برنامج الأغذية العالمي | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | -- |
| الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية | -- | -- | |
| منظمة العمل الدولية | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | |

| المنظمة | التنوع الجغرافي | التوازن بين الجنسين | الأحكام الواردة في السياسات/التعليقات الواردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان أو المقابلات التي أجريت |
|---------------------------------|-----------------|---------------------|--|
| الفاو | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | تعليق الفاو: يُشجّع المديرون على النظر في هذه العوامل عند قيامهم بتعيين خبراء استشاريين. |
| اليونسكو | موصى به | موصى به | مقططف من السياسة العامة: يتعين على الموظفين المسؤولين عن العقود وضع مسأليَّ التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في الاعتبار عند اختيار فرد ما حيالاً وُجُد مستوىً متساوًياً من الكفاءة فيما بين الأفراد المتقدمين إلى مناطق جغرافية مختلفة. ويتعين عليهم أيضاً بذل كل جهد للإفادة من الخبرة الفنية المحلية وأن يختاروا الخبراء محلياً من أجل المشاريع المحلية. |
| الإيكاو | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | تعليق الإيكاو: تسعى الإيكاو فعلاً إلى ضمان اختيار الأشخاص من شتى المناطق كما يجري تشجيع اختيار خبراء استشاريين من الإناث المؤهلات. |
| منظمة الصحة العالمية | موصى به | موصى به | مقططف من السياسة العامة: يعني قدر الإمكان بذل كل جهد لاختيار خبراء استشاريين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، ويجب إيلاء الاعتبار بالكامل في عملية اختيار الحاجة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين. |
| الاتحاد البريدي العالمي | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | -- |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | -- |
| المنظمة العالمية للأرصاد الجوية | موصى به | موصى به | التعليمات الدائمة الصادرة عن المنظمة العالمية للأرصاد الجوية: من أجل احترام سياسة المنظمة بشأن تحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين، ينبغي بذل كل جهد لاختيار المرشحين لعقود 'اتفاق الخدمة الشخصية' على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن. وينبغي تعلق الأهمية نفسها على تحقيق التوازن بين الجنسين. |

| المنظمة | التنوع الجغرافي | التوازن بين الجنسين | الأحكام الواردة في السياسات/التعليقات الواردة من المنظمات المشاركة عن طريق الاستبيان أو المقابلات التي أجريت |
|-------------------------------|-----------------|---------------------|---|
| المنظمة البحرية الدولية | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | تعليق المنظمة البحرية الدولية: بسبب الطبيعة المتخصصة للخبراء الاستشاريين الذين يمكن أن يعملوا مع المنظمة، فإنه لا توجد سوى قلة من النساء العاملات في الميدان البحري وتألف القائمة بصورة رئيسية من الرجال. وتسعى المنظمة فعلاً إلى إدراج المزيد من النساء في قائمة الخبراء الاستشاريين المرشحين لديها. |
| الوايبيو | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | -- |
| اليونيدو | لم يجر تناوله | لم يجر تناوله | تعليق اليونيدو: عمل الخبرة الاستشارية الذي تحتاج إليه اليونيدو يقع ضمن مجالات الخبرة الفنية التي يهيمن عليها الذكور. |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | قيد الاستعراض | قيد الاستعراض | تعليق الوكالة الدولية للطاقة الذرية: وقت إجراء استعراض وحدة التفتيش المشتركة، كان يجري توثيق استصواب توازن بين الجنسين وتنوع جغرافي أوسع في صفوف الخبراء الاستشاريين الذين تعينهم الوكالة. |
| منظمات أخرى | | | |
| منظمة الصحة للبلدان الأمريكية | موصى به | موصى به | مقتضف من السياسة العامة: عند اختيار الخبراء الاستشاريين، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب في عملية الاختيار للحاجة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين. وفيما يتعلق بتعيين الخبراء الاستشاريين الدوليين، ينبغي بذل كل جهد لاختيار خبراء استشاريين من أوسع نطاق جغرافي ممكن. |

JIU/REP/2012/5

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

شرح الرموز: ش: توصية لاتخاذ قرار من جانب الجهاز التشريعي.

ن: توصية لاتخاذ إجراءات من جانب الرئيس التنفيذي.

توصية لا تتطلب اتخاذ إجراء من جانب هذه المنظمة.

التأثير المنشود: (أ) تحسين المسائلة (ب) نشر أفضل الممارسات (ج) تعزيز القيم الأخلاقية

((z) تحسين الكفاءة ((ح) تأثيرات أخرى.

وتشمل جميع البيانات الواردة في الوثيقة (ST/SGB/2002/11) ما عدا الأونكتاد، ومكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية - المؤيل، ومفوضية شؤون اللاجئين، والأونروا.