

Distr.
GENERAL

A/53/919/Add.2
26 May 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون
البند ١١٧ من جدول الأعمال
خطة المؤتمرات

التطوير الوظيفي في إطار خدمات اللغات: تقليل معدلات
الشواغر المفرطة في بعض مراكز العمل: إمكانية
استحداث نظام انتدابات موجهة

تقرير الأمين العام

إضافة

موجز

يبين استعراض أجري مؤخرا لمعدلات الشواغر في مراكز العمل أن خدمات اللغات، في مكتب الأمم المتحدة في فيينا واللجان الإقليمية تعاني، في جملتها، من معدلات شواغر مفرطة. ولم يكن الانتداب المباشر للموظفين الجدد المعينين في مراكز العمل تلك، ودعوة الموظفين المحنكين في المقر إلى التطوع للانتداب لعدة سنوات في الميدان، حلا فعالا تماما لهذه المشكلة. كما أن التدابير الجذرية، من قبيل إنشاء نظام انتدابات موجهة، قد لا تكون مناسبة تماما لطبيعة وحجم المشكلة. وجعل الانتدابات بعيدا عن المقر أمرا جذابا بدرجة أكبر، عن طريق تحسين الآفاق الوظيفية بصفة جوهرية، هو أحد البدائل التي يستعرضها بعمق مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات.

- ١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، بالفقرة ٣٣ من قرارها ٢٠٨/٥٣ ألف المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، أن يقدم إليها في دورتها الرابعة والخمسين، عن طريق لجنة المؤتمرات واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، تقريراً عن التدابير الممكنة لتقليل معدلات الشواغر المفترضة في خدمات اللغات في بعض مراكز العمل، وأن يكفل الجودة المطلوبة في خدمات المؤتمرات على نطاق الأمانة العامة كلها.
- ٢ - وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن لجنة المؤتمرات طلبت إلى الأمين العام في دورتها الموضوعية المعقودة في عام ١٩٩٨ أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين، عن طريق لجنة المؤتمرات، تقريراً عن إمكانية استحداث نظام انتدابات موجهة يستند إلى حوافز غير نقدية تخفف من معدلات الشواغر المفترضة في خدمات اللغات في بعض مراكز العمل وتكفل الجودة المطلوبة في خدمات المؤتمرات على نطاق الأمانة العامة كلها. وهذا التقرير مقدم عملاً بهذين الطلبين.
- ٣ - ونظراً للعلاقة الوثيقة بين موضوع هذا التقرير والمعلومات التي قدمت من قبل عن التنقل بين مراكز العمل في التقرير المتعلق بالتطوير الوظيفي في إطار خدمات اللغات المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين المستأنفة (A/53/919، الفقرات ١٩-٢٣)، يصدر هذا التقرير كإضافة لتلك الوثيقة.
- ٤ - وقد أجري استعراض لمعدلات الشواغر في جميع مراكز الأمم المتحدة الأربعة للمؤتمرات وفي اللجان الإقليمية في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩. وترد نتيجة هذا الاستعراض بإيجاز في الجدول ١.

الجدول ١

معدلات الشواغر في خدمات اللغات (وظائف الفئة الفنية فقط)

(في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩)

مركز العمل/ خدمات اللغات	عدد الشواغر/ عدد الوظائف (نسبة مئوية)	معدل الشواغر (نسبة مئوية)
الترجمة التحريرية والتحرير	٣٦٠/٣٢	٨,٩
الترجمة الشفوية	١١٩/٥	٤,٢
تدوين المحاضر الحرفية	صفر/٥٣	صفر
إعداد النسخ الطباعية	صفر/١٨	صفر

مركز العمل/ خدمات اللغات	عدد الشواغر / عدد الوظائف	معدل الشواغر (نسبة مئوية)
<u>مكتب الأمم المتحدة في جنيف</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	١٧٠/٢١	١٢,٣
الترجمة الشفوية	٨٤/١٠	١١,٩
<u>مكتب الأمم المتحدة في فيينا</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	٥٢/١٢	٢٢,١
الترجمة الشفوية	١٧/٣	١٧,٦
<u>مكتب الأمم المتحدة في نيروبي</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	صفر/١٩	صفر
<u>اللجنة الاقتصادية لأفريقيا</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	١٥/٥	٣٣
<u>اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	٢٠/٢	١٠
<u>اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	١٠/٤	٤٠
<u>اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا</u>		
الترجمة التحريرية والتحرير	٩/٥	٥٥,٥

٥ - ووفقا لما لوحظ من قبل في حالات سابقة، فإن معدلات الشواغر في المقر وفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف تماثل وتفضّل في بعض الحالات المعدل العام المسجل للأمانة العامة بأسرها، أي ما يجاوز بقليل نسبة ١٠ في المائة لعام ١٩٩٨ (انظر (A/54/6 (Part I) (i)). ومن ناحية أخرى، باستثناء مكتب الأمم المتحدة في نيروبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، سجّلت معدلات أعلى بكثير للشواغر في مراكز العمل التي توجد بها وحدات أصغر للغات، ويرد في الجدول ٢ تفصيل الشواغر في مراكز العمل تلك.

الجدول ٢

الشواغر حسب الرتبة في خدمات اللغات
بمراكز العمل غير نيويورك وجنيف
(في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩)

المجموع	الرتبة				مركز العمل/ خدمات اللغات
	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	
<u>مكتب الأمم المتحدة في فيينا</u>					
١٢	-	٦	٥	١	الترجمة التحريرية والتحرير
٣	-	٣	-	-	الترجمة الشفوية
<u>مكتب الأمم المتحدة في نيروبي</u>					
-	-	-	-	-	الترجمة التحريرية والتحرير
<u>اللجنة الاقتصادية لأفريقيا</u>					
٥	-	٣	٢	-	الترجمة التحريرية والتحرير
<u>اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ</u>					
٢	-	٢	-	-	الترجمة التحريرية والتحرير
<u>اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي</u>					
٤	١	١	٢	-	الترجمة التحريرية والتحرير
<u>اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا</u>					
٥	-	٢	٣	-	الترجمة التحريرية والتحرير
٣١	١	١٧	١٢	١	المجموع

٦ - وفي نيروبي من المؤكد أن الانحراف عن نمط ارتفاع معدلات الشواغر في مراكز العمل ذات خدمات اللغات الصغيرة يرجع إلى أن مكتب الأمم المتحدة في نيروبي يتولى بشكل مباشر إدارة ١٥ وظيفة مراجع/ مترجم كوظائف ممولة من مصادر خارجة عن الميزانية، من بين وظائف المراجعين/ المترجمين البالغ

عددها ١٩ وظيفة وذلك بموجب تفويض خاص للسلطة ممنوح لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة. ولعلاج حالة ارتفاع معدلات الشواغر السائدة في مراكز العمل ذات خدمات اللغات الصغيرة، اتخذت عدة تدابير على مر السنين، على النحو المبين في التقرير المتعلق بالتطوير الوظيفي، من قبيل الانتداب المباشر للمترجمين المبتدئين إلى المكاتب البعيدة عن المقر بعد تعيينهم وإتمام تدريبهم في نيويورك، ودعوة متطوعين من خدمات الترجمة التحريرية في المقر للانتداب بصفة مؤقتة لمدة سنتين أو ثلاث سنوات إلى مراكز العمل الأقل رواجاً. ولكن يجب التسليم بأن هذه التدابير لم تكن فعالة تماماً.

٧ - وارتفاع معدلات الشواغر في خدمات اللغات بمراكز العمل غير نيويورك وجنيف يمثل مشكلة منذ وقت طويل. وفي مواجهة الصعوبات المستمرة التي تصادف في ملء تلك الشواغر عن طريق الاعتماد على توافر متطوعين لفترات خدمة محدودة في مراكز العمل تلك، كان من المنطقي النظر في إمكانية أن يطبق بقدر أكبر من الصرامة البند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة الذي ينص على أن "يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها". ونظراً للتفاوت بين عدد الوظائف الشاغرة التي يلزم شغلها في وحدات الترجمة التحريرية والتحرير بمراكز العمل تلك (٢٨ وظيفة في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩) وفي قسم الترجمة الشفوية بمكتب الأمم المتحدة في فيينا (٣ وظائف) من ناحية (انظر الجدول ٢)، وبين عدد المترجمين والمحرفين المعيّنين في المقر وفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف (٥٣٠ في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩) وعدد المترجمين الشفويين المعيّنين في المكاتب (٢٠٣) من ناحية أخرى (انظر الجدول ١)، من المهم وضع معايير موضوعية وشفافة يخضع لها الموظفون في حالة إعادة الانتداب الإلزامي. ونظراً لعدم وجود هذه المعايير، اعتبر الموظفون المعينون محاولات فرض هذا النظام عليهم في نيويورك في أوائل السبعينات أمراً تمييزياً، وتسببت المحاولات في عدد من الاستقالات مما أدى إلى اضطراب العمل في بعض الخدمات بالمقر.

٨ - ومع اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، قلّت بدرجة كبيرة ممارسة الانتداب الإلزامي للموظفين للخدمة في بعض مراكز العمل لأن الجمعية قد طلبت إلى الأمين العام "أن يعلن عن جميع الشواغر لإتاحة فرص متكافئة لجميع الموظفين المؤهلين ولتشجيع الحراك الوظيفي، على أن يفهم أن السلطة التقديرية للأمين العام في التعيين والترقية خارج نطاق الإجراءات المعتمدة ينبغي أن تنحصر في مكتبه التنفيذي وعند مستويات وكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين، فضلاً عن المبعوثين الخاصين على جميع المستويات" (التشديد مضاف). وبينما واصل المديرون لفت انتباه موظفيهم إلى إعلانات الشواغر للوظائف البعيدة عن المقر وتشجيع المرشحين المحتملين على التقدم، نبذت فكرة إعادة الانتداب الإلزامي بدون تعميم إعلان مسبق عن الشواغر.

٩ - وثمة بديل آخر كان موضوع مناقشات داخل الأمانة العامة هو إمكانية إنشاء نظام للتناوب أو الانتداب الموجه يُطلب بمقتضاه من جميع موظفي اللغات في المقر، أو ربما في المقر ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، أن يعملوا في مرحلة ما من حياتهم الوظيفية في مركز آخر من مراكز العمل. ولكن يجب أن تؤخذ في الحسبان بعض القيود قبل بدء هذا النظام. ومن المؤكد أن أحد الاعتبارات الرئيسية هو الثمن

المرتفع للغاية من حيث تكاليف السفر والاستقرار المترتبة على خطة تناوب بهذا الحجم الكبير، ومما يزيد صعوبة قبول ذلك أنه على عكس ما قد يكون عليه الحال بالنسبة للفئات المهنية الأخرى فإن الخبرة المكتسبة في الميدان لا تُعَدُّ موظفي اللغات للاضطلاع في المقر بمهام ذات متطلبات أكبر في وقت لاحق. فوجود قدر أكبر من التنوع في المهام المطلوبة من المترجمين والمحررين والمترجمين الشفويين في المقر، ووجود قدرة أكبر في إطار الخدمات الكبيرة على إتاحة تدريب لمدة طويلة أثناء الخدمة ومراقبة الجودة هما في حقيقة الأمر عاملان أساسيان لتحسين مؤهلات موظفي اللغات.

١٠ - وثمة اعتبار آخر، سبقت الإشارة إليه في الفقرة ٧ أعلاه، هو التفاوت الكبير بين الطلب، من حيث العدد المحدود للشواغر التي يلزم شغلها في مراكز العمل الأخرى غير نيويورك وجنيف، والعرض، من حيث العدد الكبير لموظفي اللغات المعيّنين في هذين المكتبين. وبغض النظر عن التكاليف يجب قياس الاضطراب والعمل الإداري الناجمين عن الانتداب وإعادة الانتداب دورياً على نطاق كبير بالمقارنة بحجم المشكلة التي يتعين التصدي لها.

١١ - وفي هذا السياق فإن المناقشات الجارية بين مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات بشأن موضوع حالة الشواغر في مراكز العمل البعيدة عن المقر كان تركيزها على ضرورة إنشاء نظام جديد، من قبيل نظام الانتدابات الموجهة، أقل من تركيزها على طرائق ووسائل جعل الانتدابات لمراكز العمل تلك أكثر جاذبية، وبالتالي زيادة عدد المتطوعين. وتتمثل إحدى هذه الطرائق في أخذ عامل التنقل في الاعتبار بدرجة أكبر في عملية الترقية. وكما هو مبين في الفقرة ٩ أعلاه فإن الخبرة في الميدان لا تُزِيد في حد ذاتها من المؤهلات اللغوية لموظفي اللغات، لكن الاستعداد لقبول الانتداب بعيداً عن المقر رغم ما قد يسببه من قلقلة شخصية يعطي إحساساً، يستحق التقدير، بالالتزام بأهداف المنظمة. وسيكون من المفيد بصفة خاصة تحديد المترجمين الواعدين الذين لديهم بضع سنوات من الخبرة في المقر ويكونون مستعدين لقبول انتداب لمدة سنتين في مركز من مراكز العمل الأقل رواجاً، وذلك على أساس تقديم تأكيدات إليهم بأنهم (أ) سيعاد إدماجهم تلقائياً في الخدمة الأم بعد سنتين وأنه (ب) عند توافر وظائف في الرتبة الأعلى في تلك الخدمة بعد عودتهم سيولى اعتبار خاص، على أساس سجل تنقلهم، للطلبات التي يتقدمون بها لشغل تلك الوظائف. ورغم أن هذا النهج يبدو نهجاً عملياً للوهلة الأولى، يجب أن تدرس بعناية طرائق تنفيذه حرصاً على ضرورة التمسك بمبدأ منح الترقيات إلى الموظفين الأكفأ والأقدر على أداء العمل بطريقة مرضية في الرتبة الأعلى. وينبغي أيضاً توخي الحرص لتفادي تقديم تعهدات شخصية جازمة مما يعرض للخطر نزاهة عملية الترقية على النحو المحدد حالياً في النظام الإداري للموظفين. وستخضع هذه الطرائق لمزيد من المناقشات بين مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات في سياق إصلاح إدارة الموارد البشرية.
