

Distr.
GENERAL

A/C.5/51/2
9 August 1996
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون
البند ١٢٢ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشريةتوظيف المتقاعدين

تقرير الأمين العام

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٢	٢ - ١ مقدمة - أولا
٢	٦ - ٣ السياسة العامة - ثانيا
٤	٨ - ٧ شواغل الدول الأعضاء - ثالثا
	 توظيف المتقاعدين لأداء مهام إدارية ومهام في مجال حفظ السلام ولأداء مهام إنسانية وإنمائية ومهام أخرى - رابعا
٥	١٥ - ٩
٧	٢٣ - ١٦ توظيف المتقاعدين في خدمات المؤتمرات - خامسا
٩	٢٨ - ٢٤ تحليل الفوائد بالمقارنة بالتكاليف - سادسا
١١	٣٥ - ٢٩ الترتيبات المقترحة - سابعا
١٢	٣٨ - ٣٦ المراقبة والرصد - ثامنا
	 الدورة السابعة والأربعون للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة - تاسعا
١٣	٣٩
١٣	٤٠ الخلاصة - عاشرا

* A/51/150.

أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٢/٤٩ باء المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥، إلى الأمين العام "أن يضع سياسة شاملة للاستعانة بالمتقاعدين" وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن ذلك في دورتها الحادية والخمسين. وقررت الجمعية العامة، بصورة مؤقتة، ألا يتقاضى موظف سابق يقبض معاشا تقاعديا من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، من أي أموال للأمم المتحدة، مبلغا يتجاوز مجموعته في أي سنة تقويمية ١٢ ٠٠٠ دولار، وذلك ريثما يتم النظر في تقرير الأمين العام. وأذنت، مع ذلك، "بجواز أن يجري أثناء الدورة الخمسين مخالفة ما قرره ... بغية المحافظة على أقصى قدر من الفعالية لخدمات المؤتمرات". ويقدم هذا التقرير عملا بالقرار المذكور أعلاه.

٢ - وقررت الجمعية العامة، في دورتها الخمسين المستأنفة، بموجب مقررها ٤٨٥/٥٠ المؤرخ ٧ حزيران/يونيه ١٩٩٦، في جملة أمور، تمديد العمل بأحكام الفقرة ٦ من قرارها ٢٢٢/٤٩ باء فيما يتعلق بقيام خدمات المؤتمرات باستخدام المتقاعدين حتى ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ وعدم منح أي تمديد آخر لهذا الخروج بعد هذا التاريخ؛ وأن تنظر في جميع المسائل المتعلقة باستخدام المتقاعدين، بما في ذلك مسألة حالات الخروج، في سياق نظرها في التقرير المطلوب في الفقرة ٣ من قرارها ٢٢٢/٤٩ باء؛ وأن تنظر، على سبيل الأولوية، وفي موعد لا يتجاوز ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، في التقرير المذكور أعلاه للأمين العام، وطلبت إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية توفير تقريرها في هذا الشأن بحلول ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦.

ثانيا - السياسة العامة

٣ - تقضي السياسة العامة المتبعة في توظيف المتقاعدين في الأمانة العامة العالمية، وهي سياسة تعبر عن توجيهات الدول الأعضاء وشواغلهم فيما يتعلق بهذا الموضوع، بالألا يستمر تعيين الموظف عادة بعد بلوغه سن التقاعد الإلزامي. بيد أنه عندما يُعتقد أن تعيين المتقاعد تعيينا مؤقتا هو أفضل سبيل لخدمة مصالح المنظمة وما لم يكن هناك مرشح مناسب آخر، فإنه يجوز تعيينه طبقا للشروط التالية:

(أ) أن يعمل خصيصا في بعثة من بعثات الأمم المتحدة، في إطار مجموعتي المواد ١٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين؛ أو

(ب) أن يعمل كموظف في مشروع للمساعدة التقنية، في إطار مجموعة المواد ٢٠٠ من النظام الإداري، أو

(ج) أن يعمل في خدمة المؤتمرات أو في غيرها من الخدمات القصيرة المدة، في إطار مجموعة المواد ٣٠٠ من النظام الإداري، شريطة ألا تتجاوز فترة أو فترات الخدمة طبقاً لهذا التعيين ستة أشهر في أي فترة واحدة مدتها ١٢ شهراً متتابعاً. وفضلاً عن ذلك، لا يجوز تعيين الموظف قبل انقضاء ثلاثة أشهر على تقاعده أو على بلوغه سن التقاعد الإلزامي. ولما كان الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لم يعد مقصورياً على الموظفين الذين يُعينون لفترة مدتها ستة أشهر أو أكثر دون سن التقاعد الإلزامي، يجب أن يشترك جميع الموظفين المتقاعدين المُعاد توظيفهم، في صندوق المعاشات التقاعدية طبقاً لنفس الشروط المطبقة على الموظفين الذين لم يبلغوا هذه السن^(١).

٤ - وتنفيذاً للمبادئ التوجيهية لهذه السياسة، تقع على كاهل الإدارة الفنية/المكتب الفني مسؤولية الاضطلاع بتقييم برنامجي للعمل الذي سيُصطلح به، من منظور كمي وفني على حد سواء، والتيقن من أنه لا يوجد في الخدمة موظفون بإمكانهم أداء هذه المهام في حدود الموارد المتاحة. وفور التأكد من أن هناك حاجة إلى الدعم الخارجي، يغدو مطلوباً من مديري البرامج أن يعمدوا، بالتشاور مع رؤساء إداراتهم/مسؤوليهم التنفيذيين، إلى التيقن مما يلي:

(أ) الالتزام التام بقرارات ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة المتعلقة بتوظيف المتقاعدين؛

(ب) الالتزام التام بالنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والتطبيق الكامل له؛

(ج) ألا يؤثر اللجوء إلى الدعم الخارجي تأثيراً سلبياً على التطور الوظيفي للموظفين الموجودين في الخدمة وتطلعاتهم الوظيفية المشروعة؛

(د) أنه لا يوجد موظفون خارجيون غير متقاعدين متاحون ومؤهلون لأداء المهام المطلوبة؛

(هـ) أن يكون تعيين المتقاعد حلاً فعالاً من حيث التكاليف وسليماً من الناحية التنفيذية لمواجهة احتياجات الخدمة.

ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية، حسب الاقتضاء، وحسب تفويض السلطة ذي الصلة، بالإشراف على توظيف المتقاعدين طبقاً للشروط المحددة أعلاه.

٥ - وقد تقاعد على مر السنين عدد كبير من الموظفين بعد عملهم في منظومة الأمم المتحدة وهم يحصلون الآن على معاش تقاعدي عن طريق الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقد جرت العادة على شغل المناصب والمسؤوليات التي تخلو بتقاعدهم بموظفين موجودين بالخدمة، أو عن طريق التعيين، إذا كان ذلك مناسباً.

٦ - ولئن كانت الأمانة العامة العالمية تعتمد على موظفيها الموجودين في الاضطلاع ببرنامج عملها المقرر وتنفيذ مختلف الولايات المسندة إليها، فإنها تحتاج أحيانا إلى أن تكمل مواردها من الموظفين الدائمين وذلك على أساس قصير الأجل للاستجابة لولايات أو طلبات محددة من الدول الأعضاء، أو لمواجهة مطالب فترات الذروة في المجالات المعرضة لأن يطرأ على عبء العمل فيها تقلبات حادة وغير مؤكدة في كثير من الأحيان. ولتلبية هذه الاحتياجات، تقوم الأمانة العامة بإعادة توزيع المهام والواجبات فيما بين الموظفين العاملين حاليا أو تعيين خبراء استشاريين أو موظفين على أساس قصير الأجل. وفي بعض الحالات، تحتاج المهام القصيرة الأجل إلى مرشحين لديهم معرفة وافية بمنظومة الأمم المتحدة ومعرفة متعمقة بالموضوع المعني. وكثيرا ما تكون الذاكرة المؤسسية فيما يتعلق بموضوع ما ميزة لا تقدر بثمن لدى المنظمة لأنها تدرء الحاجة إلى التوجيه وتقصي الحقائق. وتحتاج بعض المهام أيضا إلى أن يكون هناك اعتراف مهني مستقر بالمرشح وأن تكون له شبكات من العلاقات داخل الدوائر المتخصصة وفيما بينها. وعندما تنشأ هذه المطالب، وبعد التأكد من أن بدائل التعيين الأخرى لن تفي بالمطلوب، تعتبر الأمانة أن أفضل سبيل لخدمة مصالح المنظمة هو الاستفادة القصوى من مورد متاح لها ولا يقدر بثمن، وهو موظفوها المتقاعدون.

ثالثا - شواغل الدول الأعضاء

٧ - من الواضح أنه على الرغم من أن لهذه المجموعة من المرشحين قيمة خاصة، فإنه ينبغي توخي العناية لدى تعيينهم بعقود قصيرة الأجل من أجل تلبية احتياجات المنظمة على خير وجه. وقد كانت المحسوبة أو الأحساس بوجودها شاغلا كثيرا ما أبدته الدول الأعضاء. ومن الأمور الأخرى المثيرة للقلق ما يسمى بـ "الصرف المزدوج"، الذي يحدث عندما يتقاضى الموظف المتقاعد مرتبا أو أجرا من أحد مصادر الأمم المتحدة في الوقت الذي يحصل فيه على معاش منها. والذين يساورهم القلق إزاء ذلك يتجاهلون أن المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة هي إيرادات أرجى دفعها ودخول مساهم بها وحق لصاحبها، وأن القيود ذاتها لم تفرض على ما يحصل عليه العاملون لحسابهم الخاص الذين قد يكونون من الذين يتقاضون معاشا تقاعديا من مصدر غير الأمم المتحدة. وهم يتجاهلون أيضا أن التطبيق الإلزامي الصارم لسن التقاعد الإلزامي في الأمم المتحدة يعني أن موظفين كثيرين من الذين يرغبون في مواصلة العمل بعد بلوغ تلك السن، لا يستطيعون ذلك في العادة. وفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، وهي الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة فيما يتعلق بظروف العمل في الأمم المتحدة، لا توجد هذه السن الفاصلة الإلزامية إذ أن ذلك من شأنه أن يشكل انتهاكا لقانون الولايات المتحدة الذي يحظر التمييز على أساس السن. ورغم هذه الاعتبارات، فقد وضعت الدول الأعضاء في عام ١٩٨٢، ولأول مرة، حدا أقصى لإيرادات الموظفين المتقاعدين العاملين كخبراء أو خبراء استشاريين في الأمانة العامة. ومن الجدير بالذكر، في هذا الصدد، أن الحد الأقصى الذي وضعته الجمعية العامة في عام ١٩٨٢ وقدره ١٢ ٠٠٠ دولار، لم يحدد انطلاقا من احتياجات المنظمة، بل وفقا لرؤية مقدم مشروع القرار ذي الصلة، "لأن مبلغ ١٢ ٠٠٠ دولار يبدو راتبا معقولا للمتقاعدين"^(٧) ولم يكن هذا الحد الأقصى يطبق على المتقاعدين المعيّنين وفقا لكتاب التعيين، بل كان

مقصورا على الموظفين المعيّنين بعقد أو باتفاق خدمة خاصة. ويتجاهلون أيضا مدة الاشتراك في صندوق المعاشات التقاعدية قبل التعيين، وهي ذات أثر كبير على مبلغ المعاش التقاعدي قيد النظر.

٨ - وباعتماد الجمعية العامة قرارها ٢٢٢/٤٩ بـ المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥، أصبح الحد الأقصى الذي مقداره ١٢ ٠٠٠ دولار يطبق على جميع حالات تعيين المتقاعدين، بما في ذلك المعينون بكتاب للتعيين بعقد محددة المدة أو قصيرة المدة. ولا يجوز أن يُستثنى من ذلك سوى المتقاعدون الذين يختارون معاودة الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وفق الشرط المنصوص عليه في النظام الأساسي للصندوق ومؤداه أن يمنحوا تعيينات، أو خدمة كاملة، لمدة ستة أشهر أو أكثر دون انقطاع عن العمل لمدة ٣٠ يوما على الأقل.

رابعا - توظيف المتقاعدين لأداء مهام إدارية ومهام في
مجال حفظ السلام ولأداء مهام إنسانية وإنمائية
ومهام أخرى

٩ - أسهم المتقاعدون إسهامات مهمة وفعالة من حيث التكاليف في جميع تخصصات مجموعة الوظائف الإدارية وهي: إدارة الموارد البشرية، والميزانية، والشؤون المالية والمشتريات. ويصدق ذلك تحديدا على الخدمة في البعثات. ففي أثناء الزيادة الكبيرة والمفاجئة التي طرأت على البعثات الميدانية مؤخرا، لم يكن بوسع الأمانة العامة أن توفر عددا كافيا من الموظفين العاملين الذين كانت تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة. وقد كان المتقاعدون موردا لا يقدر بثمن ويعول عليه، حيث كان بوسع الأمانة العامة إما أن تلحقهم بالخدمة الميدانية أو أن تعينهم بدلا من الموظفين الذين أوفدوا للعمل في الميدان. وقد ثبت أن لهذا المورد قيمة عظيمة في مرحلة بدء البعثات، حيث كان يتوجب أن يتوافر موظفون إداريون جاهزون للعمل فورا من أجل تشغيل البعثة. وتشير التجربة التي مرت بها إدارة عمليات حفظ السلام إلى أن المعينين الجدد الذين لم يكن لديهم خبرة بالأمم المتحدة قابلة للتطبيق المباشر لم يصبح لديهم إلمام كاف بالإجراءات التنظيمية التي تتيح العمل بصورة مستقلة وتوفير القيادة التي كانت تمس الحاجة إليها، إلا بعد ستة أشهر كاملة. ومن الواضح أن المنظمة ليس لديها، في ظل هذه الظروف، متسع من الوقت لتدريب قادة جدد، أو إكساب المعرفة الفنية، أو تكوين الشبكات اللازمة، في الوقت الذي تكون فيه هذه المؤهلات مطلوبة فورا لكفالة نجاح البعثة أو المشروع.

١٠ - بيد أنه حتى في ظل أفضل الظروف، فإنه ليس أمرا فعلا من حيث التكاليف، عادة، تدريب شخص سيعمل لفترة قصيرة. فضلا عن ذلك، فقد لزم، وفق التدابير الراهنة للتصدي للقيود المالية التي تواجه المنظمة، التخلي عن جميع محاولات تدريب معينين خارجيين تتوافر فيهم المؤهلات المناسبة. ومن ثم ستواجه إدارة عمليات حفظ السلام ضغوطا شديدة إذا ما فقدت القدرة على استغلال هذا المورد المفيد والجاهز من الأشخاص المؤهلين. ولئن كانت تتوافر حاليا قوائم بموظفين سبق توظيفهم في هذه المجالات، فإن من الصعب تعيين أشخاص من هذه القوائم، لأن معظم ذوي المؤهلات المناسبة لا يظلون بلا عمل

انتظارا لعرض من الأمم المتحدة قد يصل إليهم أو لا يصل. كما أن العمل في ظل ظروف مؤقتة أو العمل الذي يقتضي من الفرد الحضور في غضون مهلة وجيزة جدا لا يقبلهما إلا عدد قليل من الأشخاص الخارجيين، أما المتقاعدون، وهم عادة خالون من الالتزامات الأخرى ومخلصون للمنظمة التي خدموا فيها لسنوات عديدة، فإن من الممكن الاطمئنان إلى أنهم سيستجيبون بسرعة. وكثيرا ما كان المتقاعدون جاهزين للحضور إلى العمل بين عشية وضحاها تقريبا، مُرجئين استيفاء الأوراق إلى موعد لاحق.

١١ - ورغم أن من المحتمل أن يقل عبء العمل في هذا المجال بعينه، ومن ثم توظيف المتقاعدين فيه، نظرا إلى أن عدد وحجم البعثات آخذ في التناقص على ما يبدو، فإن الحاجة إلى موظفين في مجالي الشؤون المالية والمشتریات لا تزال ملحة وكثيرا ما تظل غير ملبأة. ولا يزال الطلب في هذين المجالين أكبر كثيرا من العرض المتاح. ولا يزال اللجوء إلى مصادر خارجية، في هذين المجالين وفي غيرهما من المجالات، خيارا مطروحا في نواح للعمل للبعثات كالسوقيات، والإسكان، والإمداد بالمياه، والنقل. على أنه ما دامت الأمم المتحدة هي التي تقع على كاهلها المسؤولية العمومية، سيلزم الاستعانة بموظفين داخليين ذوي خبرة للإشراف على العمليات وإدارتها. وكمسألة مبدأ، لا يمكن اللجوء إلى مصادر خارجية لأداء مهام تقتضي معرفة هي حق خالص للمنظمة أو في مجالي المسؤولية و المساءلة.

١٢ - ومن المزايا الرئيسية التي يوفرها الموظفون المتقاعدون معرفتهم المتعمقة بالمسائل السياسية والتقنية المعقدة عادة، ذلك أنهم يكونون قد أمضوا، في الغالب، سنوات عديدة في تخصص رفيع المستوى. ويحظى ذلك بأهمية بالغة عندما تكون المعرفة والخبرة مناسبتين لاحتياجات المهام القصيرة المدة، إذ يمكنهم ذلك من بدء العمل بسرعة واقتدار.

١٣ - ويحتاج عدد من الإدارات الأخرى، بما في ذلك إدارة الشؤون الإنسانية، من حين لآخر، إلى الاعتماد على الخبرة الفنية التي لدى الموظفين المتقاعدين. وتعتمد هذه الإدارات عادة على قائمة بالإخصائيين والمنظمات غير الحكومية لتلبية الاحتياجات القصيرة الأجل التي من بينها تنسيق المساعدة الإنسانية في حالات الطوارئ المعقدة الكبرى أو إعداد تقارير خاصة أو العمل في تقارير أو مشاريع أو مؤتمرات. وفي هذه الحالات، يُعين موظفون من الذين تقاعدوا من الأمانة العامة أو من منظمات أخرى بالأمم المتحدة كلما أصبح الموظفون المؤهلون الموجودون في الخدمة غير متاحين أو عندما لا يتسنى تلبية الاحتياجات الفورية من الموظفين من قوائم المرشحين الموجودة لديها أو من مصادر التعيين المتاحة لها.

١٤ - ويوجد لدى الأمم المتحدة عدد من المتقاعدين من ذوي المؤهلات الرفيعة المستوى والذين لديهم الخبرة اللازمة في مجالي المساعدة الإنمائية والمساعدة الإنسانية في حالات الطوارئ وهم جاهزون للإيضاح السريع إلى مناطق الأزمات. وفي حالات الطوارئ المعقدة، أثبتت التجارب الأخيرة القيمة المضافة للقيادة التي يؤديها المتقاعدون في تنسيق المساعدة الفوتوية في حالات الطوارئ. فالمتقاعدون هم، عادة، معروفون جيدا داخل منظومة الأمم المتحدة ويحظون بالثقة والتأييد من قبل الوكالات العاملة والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية فضلا عن سائر الشركاء في مجال الإغاثة الإنسانية العاملين

في البلد المتأثر بحالة الطوارئ. ويتسم ذلك بأهمية خاصة لا سيما وأن منسقي الشؤون الإنسانية يتعين عليهم، وهم يؤدون مسؤولياتهم، العمل عن كثب مع هؤلاء الشركاء والاعتماد على دعمهم في كفالة القيام بالأنشطة الإنسانية السريعة والمتساوقة. ولذا ترى إدارة الشؤون الإنسانية أن الموظفين المتقاعدين بمنظومة الأمم المتحدة يشكلون موردا بشريا بديلا له قيمته، يُعتمد عليه، عند اللزوم، في تنسيق الأنشطة المضطلع بها في حالات الطوارئ.

١٥ - وأسباب توظيف المتقاعدين في عمليات حفظ السلام والعمليات الإنسانية هي ذاتها، عادة، الأسباب التي تدفع الإدارات الأخرى إلى الاستعانة بالمتقاعدين لتلبية ما لديها من احتياجات قصيرة الأجل من الموظفين وهي احتياجات كثيرا ما تكون متصلة بالتنمية، ولا سيما في الحالات التي يكون فيها المتقاعدون معروفين بخبرتهم الفنية المحددة التي اكتسبوها عادة من عملهم في الأمم المتحدة ومشهورين بمعرفتهم بمجال معين. هم، وفي هذه الحالات، يكلفون بإجراء بحوث اجتماعية - اقتصادية، أو إعداد دراسات أو تقارير تقنية، أو ترتيب عقد مؤتمرات دولية بشأن مواضيع مختارة. ويلبي توظيفهم احتياجات محددة ومحكومة بوقت معين كما ثبت أن لمساهماتهم قيمة كبيرة لدى المنظمة.

خامسا - توظيف المتقاعدين في خدمات المؤتمرات

١٦ - توجد حالة خاصة في مجال خدمات المؤتمرات (الترجمة الشفوية والترجمة التحريرية/تدوين المحاضر الموجزة، وتحرير المحاضر الحرفية والمراقبة التحريرية). ومثلما جرى شرحه مرارا في وثائق الميزانيات البرنامجية، فإن عبء العمل المتصل بالمؤتمرات تطرأ عليه تغيرات حادة أثناء العام؛ بل ومن أسبوع لأسبوع في حالة الترجمة الشفوية وفي إعداد محاضر الجلسات. ويعزى ذلك مباشرة إلى التقلبات في مستوى نشاط الأجهزة الحكومية الدولية وهيئات الخبراء. ولتلافي الاضطرار إلى الإبقاء إلى عدد زائد عن الحاجة من الموظفين أثناء الفترات ذات عبء العمل الأقل، جرى عمدا إبقاء عدد الموظفين الدائمين عند الحد الأدنى اللازم لتلبية الطلب على هذه الخدمات أثناء الفترات "العادية". ويزاد عدد هؤلاء الموظفين، حسب ما تقتضيه تقلبات عبء العمل، عن طريق تعيين موظفين بعقود قصيرة المدة، وقد رصد لذلك اعتماد خاص ضمن بند المساعدة المؤقتة للاجتماعات. وفي حالة الترجمة التحريرية، يُوفّر الدعم التكميلي أيضا عن طريق اللجوء إلى مصادر خارجية للقيام بالترجمة التحريرية التعاقدية حسب اتفاقات الخدمة الخاصة الممولة من اعتماد مستقل في الميزانية. وتوجد حالة مشابهة لذلك في خدمة العمليات الحكومية الدولية الأخرى، ومنها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

١٧ - وتعتمد المنظمة، في كل من التعيين القصير الأجل والخدمات التعاقدية، على مجموعة من الفنيين اللغويين العاملين لحسابهم الخاص. وتشمل هذه المجموعة عددا من الموظفين السابقين بالأمانة العامة للأمم المتحدة أو بمنظمات النظام الموحد الذين تقاعدوا بعد أن أمضوا فترة عمل ممتازة في الخدمات اللغوية. أما المجموعة المتاحة من غير المتقاعدين، وخاصة فيما يتعلق بإجادة لغات معينة و/أو أداء مهام لغوية محددة، فهي محدودة، وذلك لسببين: أولهما أنه يتعين على المنظمة كفالة أن تتوافر في من تعيينهم من

العاملين لحسابهم الخاص ذات المعايير الرفيعة المطلوب توافرها في الموظفين اللغويين الدائمين؛ وثانيهما، يجب أن تنافس الأمم المتحدة، في سوق العاملين لحسابهم الخاص، غيرها من المنظمات داخل النظام الموحد وخارجه على السواء وهي منظمات قد تكون في بعض الحالات مصادر عمل أكثر استقرارا أو تحقيقا لمنفعة مالية. ولما كانت هذه المنظمات تماثل الأمم المتحدة، في الغالب، من حيث نمط توزيع عبء العمل على مر العام، فقد تحدث ندرة في الموظفين اللغويين ذوي المؤهلات الرفيعة المستوى من العاملين لحسابهم الخاص.

١٨ - وقد وافقت الجمعية العامة، اعترافا منها بحقائق سوق العاملين لحسابهم الخاص، وبعد أن اعتمدت القرار ٢٣٧/٣٧ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، على منح خدمات المؤتمرات المرونة الكافية في تعيين الفنيين اللغويين المتقاعدين عن طريق استثنائهم من الحد الأقصى للأجر السنوي وهو ١٢ ٠٠٠ دولار. ومن الجدير بالملاحظة أن الجمعية العامة قد ثبتت فيما بعد هذا الاستثناء، إما بتأييدها للتقارير الصادر بها تكاليفات والمتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين في الأمم المتحدة أو بإحاطتها علما بهذه التقارير، التي وردت فيها إحصاءات عن توظيف المتقاعدين، وأشارت إلى الاستثناء وعللت استمرار وجود الأسباب التي تبرره^(٣). ولم يطرأ نقصان كبير على القيود السوقية العامة المبينة أعلاه منذ اتخاذ القرار ٢٣٧/٣٧، كما أن الزيادة في العرض لم تساير الطلب المتزايد.

١٩ - وذات الاعتبارات التي تؤدي إلى الخلو إلى أن توسع المنظمة عن طريق تدريب مجموعة من غير المتقاعدين المتاحين لتعيينهم بعقود قصيرة المدة تصرف ليس فعلا من حيث التكاليف، تسري أيضا، مع إدخال التغييرات اللازمة، على الفنيين اللغويين. وتجدر الإشارة، في هذا الصدد، إلى أن الموظفين اللغويين العاملين يُعينون عن طريق امتحانات تنافسية عالية الانتقاء تجري على صعيد العالم كله. ويتعين على هؤلاء الموظفين أيضا المرور بفترة من التدريب الإضافي المكثف أثناء الخدمة يجري فيه التركيز على تطويع مهاراتهم اللغوية لتلائم الاحتياجات المحددة للمنظمة. وتلزم عادة فترة خبرة لا تقل عن خمس سنوات لكي يصل أداء الفني اللغوي المبتدئ إلى مستوى الكفاءة والحنكة والإنتاجية المطلوب للدرجة الواقعة في منتصف السلم الوظيفي (الرتبة ف - ٤).

٢٠ - فضلا عن ذلك، فإن الأمم المتحدة هي، فيما يتعلق بمهام محددة، لا تشكل فقط المستخدم المحتمل الوحيد للموظفين اللغويين العاملين لحسابهم الخاص، بل إنها أيضا لا تستطيع أن توفر فرص عمل إلا لفترات وجيزة كل عام. وتحرير المحاضر الحرفية مثال على ذلك. فهذه المهمة لا توجد إلا في المقر في نيويورك ومحرورو المحاضر الحرفية العاملون لحسابهم الخاص لا يعينون تقريبا إلا في أثناء فترة الذروة للجمعية العامة (شهران ونصف الشهر). وبما أن هذه المهارات الخاصة ليس لها سوق أخرى، فإن من غير المعقول توقع إمكانية زيادة المجموعة المتاحة من غير المتقاعدين العاملين لحسابهم الخاص زيادة كبيرة. وتسري نفس الحالة على الترجمة الشفوية، من حيث الوفاء بالاحتياجات ممن يجيدون مجموعات من اللغات المحددة المستخدمة في الأمم المتحدة في معظم الأحيان.

٢١ - ومن جهة أخرى، تمكنت الأمانة العامة من مواصلة زيادة استخدامها لخدمات الترجمة التحريرية التعاقدية، كشكل من أشكال الاستعانة بمصادر خارجية شجعت المنظمة على استخدامه إلى أقصى حد ممكن^(٤) باعتباره أكثر أشكال الترجمة التحريرية فعالية من حيث التكاليف. وقد بذلت جهود مطردة لزيادة عدد المدرجين في قائمة المتعاقد معهم من غير المتقاعدين عن طريق اختبار أكبر عدد ممكن من المرشحين والقيام بمشروع تجريبي جرى فيه تدريب المرشحين الذين أثبتت نتائج الاختبار أن لديهم إمكانيات عالية تدريباً تم فيه التركيز على احتياجات الترجمة التحريرية الخاصة بالأمم المتحدة. واتخذ هذا التدريب شكل المراجعة المتعمقة للترجمات المسندة إلى المتدربين مقابل أجر مخفض خاص، والعمل لفترات وجيزة داخل المنظمة. على أن نطاق هذه الجهود قد ضاق بشدة من جراء عدم كفاية الاعتمادات المخصصة في الميزانية لهذه الأغراض التدريبية بالتحديد، والقيود العامة الراهنة التي تواجهها الميزانية واحتمال عدم الحصول على عائد مناسب من الاستثمار في هذه الجهود. وبناءً على ذلك، سيظل تكليف الموظفين المتقاعدين بالقيام بالترجمة التعاقدية أمراً لا غنى عنه، بل إن أي احتمال لزيادة حصة العمل التعاقدية في مجموع حجم الترجمة التحريرية يتوقف إلى حد بعيد على استمرار استخدام خدمات المتقاعدين عن طريق اتفاقات الخدمة الخاصة.

٢٢ - ومن ثم فإن الضمين اللغويين المتقاعدين لا يزالون يشكلون جزءاً حاسماً في سوق العاملين لحسابهم الخاص، حيث تمثلهم على نحو مرموق صفوة من اللغويين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الاقتدار والكفاءة والحنكة. كما يوفر المتقاعدون للأمم المتحدة قيمة مضافة تتمثل في معرفتهم المتعمقة بقواعدها وممارساتها واحتياجاتها الخاصة. وهم، فضلاً عن ذلك، جاهزون عادة للحضور في غضون مهلة وجيزة وقادرون على العمل بإنتاجية كاملة فور توظيفهم.

٢٣ - وبالنظر إلى الاعتبارات المتقدمة، فإن فرض قيود صارمة على توظيف المتقاعدين في مجال خدمات المؤتمرات من شأنه أن يقوض تقديم هذه الخدمات أثناء الفترات التي يكون فيها عبء العمل في ذروته، والتأثير بصورة سلبية على نوعية هذه الخدمات والتسبب في تحمل تكاليف باهظة. وسيكون ذلك صحيحاً للغاية إذا ما حُدّد سقف منخفض للمبالغ التي تُدفع للموظفين اللغويين المتقاعدين المعيّنين طبقاً لاتفاقات الخدمة الخاصة للعمل بصورة رئيسية في الترجمة التحريرية التعاقدية، التي سبق استئناؤها من الحد الأقصى الذي حدده قرار الجمعية العامة ٢٣٧/٣٧ وهو ١٢ ٠٠٠ دولار.

سادساً - تحليل الفوائد بالمقارنة بالتكاليف

٢٤ - يوفر المتقاعدون عادة، فضلاً عن كفاءتهم وخلوهم من الارتباطات، وعلى الأخص بالنسبة إلى خدمات المؤتمرات وإن لم يكن ذلك مقصوداً عليها، مزايا واضحة من حيث الفعالية من حيث التكاليف، لأنهم يشكلون أغلبية السوق المحلية للعاملين لحسابهم الخاص في مراكز الأمم المتحدة الرئيسية، ولا سيما نيويورك وجنيف^(٥). والواقع أن من المهم، فيما يتعلق بالموظفين اللغويين، ملاحظة أن الأمم المتحدة لا

توفر في حد ذاتها ومن تلقاء نفسها فرص عمل كافية لدعم سوق محلي لغير المتقاعدين، رغم أنها من كبرى الجهات المستخدمة لهم.

٢٥ - وقد سعت الأمانة العامة جاهدة، كرد فعل للاعتماد الشديد المتزايد على المساعدة المؤقتة لسد احتياجات خدمات المؤتمرات، والراجع إلى تنامي أعباء العمل وتناقص الموظفين الدائمين، ولما حدث، منذ عهد أقرب، من تخفيض كبير في الاعتمادات المخصصة لهذا البند من بنود الميزانية، إلى أن تستخدم، إلى أقصى حد، الموظفين المحليين العاملين لحسابهم الخاص وتلافي دفع نفقات السفر وبدلات الإقامة اليومية الباهظة، فضلا عن المرتبات. (في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٥، كانت نفقات السفر وبدلات الإقامة اليومية تمثل ٢٧ في المائة من مجموع المبالغ المنفقة على المساعدة المؤقتة في مجال الخدمات اللغوية - أي ٧٤٠ ٦٢٣ ١٠ دولارا من ٥٩٥ ٥٢٢ ٢٨ دولارا). وزيادة القيود المفروضة على استخدام المتقاعدين من شأنها أن تقيد من إمكانية الاستفادة من السوق المحلي وأن تؤدي إلى زيادة اللجوء إلى قدرات غير محلية، مما يؤدي إلى تكبد تكاليف أكبر بكثير.

٢٦ - فعلى سبيل المثال، سيؤدي الإبقاء على مبلغ الـ ١٢ ٠٠٠ دولار كحد أقصى للمرتب الذي يحصل عليه المتقاعدون الذين يؤدون مهام لغوية إلى نتائج أدها أنه لن يكون بوسع أي متقاعد يعين تعيينا محليا أن يستمر في العمل طوال كامل فترة انعقاد الدورة الخريفية للجمعية العامة ومدتها ثلاثة أشهر. وعليه، سيتعين الاستعاضة عن المتقاعدين المحليين في معظم الحالات بمُعِينين غير محليين في وقت ما أثناء الدورة. وسيؤثر هذا الحد الأقصى أيضا على استخدام المتقاعدين غير المحليين، إذ أن الحد الأقصى للأجر سيمنعهم من خدمة الجمعية لمدة ثلاثة أشهر. وسيتعين، إذن، تقسيم هذه الخدمة على نوبتين، مما يضاعف نفقات السفر ويزيد من تكاليف بدلات الإقامة اليومية.

٢٧ - وإذا ما استندنا إلى أعباء العمل وأنماط التعيين لعام ١٩٩٥، فسيتبين أن تقييد توظيف المتقاعدين أثناء الدورة الخريفية للجمعية العامة بتطبيق الحد الأقصى وقدره ١٢ ٠٠٠ دولار والاستعاضة عنهم في معظم الحالات بمشغلين لحسابهم الخاص من غير المحليين، سيؤدي إلى زيادة في تكاليف خدمة الجمعية العامة تصل إلى ١,٤ مليون دولار لفترة السنتين.

٢٨ - وفي مجال الترجمة الشفوية، قد تبلغ مرتبات بعض المتقاعدين الذين يجيدون لغات معينة مطلوبة الحد الأقصى قبل أن تبدأ الدورة وقد لا يكون من الممكن العثور على موظفين بدلاء بأي تكلفة. وفي مجال الترجمة التحريرية، فإن معظم العاملين لحسابهم الخاص، وكلهم في حالة بعض اللغات، من المتقاعدين. ولما كانت المساعدة المؤقتة أو الخدمات التعاقدية مطلوبة في فترات غير فترة انعقاد دورة الجمعية العامة، فإن كثيرين ستكون مرتباتهم قد بلغت ١٢ ٠٠٠ دولار قبل أن تبدأ الدورة. وفي تدوين المحاضر الحرفية، يشكل المتقاعدون المصدر الرئيسي للمساعدة المؤقتة، سواء أكانوا محليين أم غير محليين. فإذا لم يُحتفظ بهم في الخدمة طوال دورة الخريف، فقد لا يتسنى إيجاد أي مدون مؤقت للمحاضر الحرفية.

سابعا - الترتيبات المقترحة

٢٩ - استنادا إلى الاعتبارات المبينة أعلاه، يرى الأمين العام، بعد مشاورات مستفيضة مع كبار مديري البرامج لديه وفي ظل الظروف المبينة، الإدارية والمتعلقة بالميزانية، أن المتقاعدين يشكلون موردا للتوظيف ذا قيمة عظيمة للمنظمة. وهو يتفق مع الدول الأعضاء على أنه ينبغي مواصلة المراقبة الدقيقة لنوع العقود الممنوحة للمتقاعدين الذين يُطلبون للعمل في الأمم المتحدة ولمدة هذه العقود ومستوى المرتبات التي يحصلون عليها. وهو يوافق أيضا على أنه يجب التقيد بالنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وتشير الخبرة المكتسبة إلى أن أفضل أسلوب لتلبية احتياجات المنظمة هو قصر مدة عمل الموظفين المتقاعدين المعيّنين بعقود قصيرة المدة على ستة أشهر في السنة التقويمية، على أن يُعدل الحد الأقصى للمرتب في إطار اتفاقات الخدمة الخاصة.

٣٠ - وبمقتضى هذا النظام، لن يُعاد تعيين الموظفين المتقاعدين إلا بعقود قصيرة المدة للعمل في المنظمة لمدة لا تزيد عن ستة أشهر في السنة التقويمية، دون الالتزام بمعاودة الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. أما التعيينات التي تمتد لستة أشهر أو أكثر، دون انقطاع عن العمل لمدة ٣٠ يوما أو أكثر، فتقتضي إلزاميا بمعاودة الاشتراك في الصندوق، وفق النظام الأساسي لهذا الصندوق. ويلزم لهذه التعيينات أيضا الحصول على موافقة استثنائية من مكتب إدارة الموارد البشرية، ولن يمنح المكتب هذه الموافقة إلا بعد أن تقدم الإدارة الطالبة دليلا يثبت أن جميع البدائل الأخرى إما غير ممكنة وإما ذات تكلفة أكبر.

٣١ - وسيكون الحد الأقصى للأجر في إطار اتفاق الخدمة الخاصة مُعادلا للمرتب الإجمالي للرتبة الواقعة في منتصف جدول المرتبات في ثلاثة أشهر. أما بالنسبة للموظفين اللغويين العاملين بخدمة المؤتمرات، فسيكون هذا الحد الأقصى معادلا للمرتب الإجمالي في ستة أشهر^(١).

٣٢ - ولهذه الصيغة فائدة تتمثل في قصر الخدمة في المنظمة على فترة ستة أشهر دون الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وتمكين المنظمة من الاستعانة بالمتقاعدين لأداء مهام قصيرة المدة. وتضع هذه الصيغة أيضا حدا أقصى للأجر يتسم بالمعقولية وهو أداء العمل في إطار زمني مدته ثلاثة أشهر بموجب اتفاق خدمة خاصة دون تحديد رقم إجمالي تتفاوت بمقتضاه الحدود الزمنية للعمل فيها حسب الفرد المتعاقد معه للقيام بهذا العمل.

٣٣ - ومن المسلم به أن هذه الصيغة، رغم أنها تشكل أفضل طريقة لتلبية احتياجات الأمانة العامة، لا تتصدى لشواغل الدول الأعضاء فيما يتعلق بـ "الصرف المزدوج" للمتقاعدين الذين يحصلون على معاش تقاعدي من الأمم المتحدة سبق أن ساهموا به وهو حق لهم، أو للشاغل ذي الصلة الراجع إلى أن القيود ذاتها لا تسري على أجر العامل لحسابه الخاص الذي قد يكون من الذين يتقاضون معاشا تقاعديا من مصدر غير الأمم المتحدة، بما في ذلك مصادر الخدمة المدنية الوطنية أو القطاع الخاص.

٣٤ - ويلاحظ في هذا الصدد أن بعض الخدمات المدنية الوطنية لا تضع حداً أقصى لإيرادات موظفيها المتقاعدين. وتنتهج خدمات أخرى نهجاً مختلفاً يقضي بالألا يتقاضى موظفو الخدمة المدنية المتقاعدون الذين يُعادون التحاقهم بالخدمة المدنية لأداء مهام قصيرة المدة مبلغاً يزيد عن الفرق بين مرتبهم الإجمالي عند التقاعد وإجمالي معاشهم التقاعدي السنوي. فمثلاً، لا يجوز للفرد الذي كان مرتبه الإجمالي السنوي عند التقاعد ٣٥ ٠٠٠ دولار ويحصل على معاش تقاعدي سنوي إجماليه ٢٠ ٠٠٠ دولار أن يتجاوز أجره ١٥ ٠٠٠ دولار سنوياً بعد التقاعد إذا ما جرى توظيفه لأداء مهمة قصيرة المدة. وإذا ما أخذ بهذا الترتيب في الأمم المتحدة، فإن مقدار ما سيُدفع للمتقاعد (وبالتبعية مدة توظيفه) سيجري تحديدهما وفق الحالة المالية الخاصة بكل فرد، لا احتياجات الأمم المتحدة أو العمل المطلوب إنجازها. ولكي يكون هذا الترتيب قابلاً للتنفيذ، سيتعين استخدام القيمة الراهنة للمرتب الإجمالي لرتبة الفرد عند تقاعده كنقطة مرجعية، إذ يُتوقع أن يُعاد تكليف المتقاعدين بمهام مماثلة أو مطابقة للمهام التي كانوا يتقاضون عنها أجراً قبل تقاعدهم.

٣٥ - ومن شأن هذه الترتيبات أن تلبى بصورة عامة احتياجات الأمانة العامة العالمية واحتياجات حفظ السلام والبرامج الإنسانية والإنمائية عندما يتقرر أن توظيف المتقاعدين هو أفضل سبيل لخدمة مصالح المنظمة.

ثامناً - المراقبة والرصد

٣٦ - وكما طُلب في القرار ٢٢٢/٤٩ بء، فإن من الواضح أنه يلزم الأخذ بآليات للمراقبة تكفل عدم توظيف المتقاعدين إلا كملأذ أخير، بعد استطلاع جميع الخيارات الأخرى واستبعادها استناداً إلى أسباب وجيهة؛ ومن أهمها مستويات الخبرة والمهارة المطلوبة فضلاً عن الفعالية من حيث التكاليف. وسيتكفل الأمين العام بتوعية جميع مديري البرامج بهذه المسؤولية وبأنهم مساءلون عن الوفاء بها.

٣٧ - وفضلاً عن ذلك، ومع اتساع نطاق تطبيق النظام ليشمل مكاتب الأمم المتحدة في العالم كله، سيُطلب إلى نظام المعلومات الإدارية المتكامل القيام بدور رئيسي في الرصد. وسيتمكّن الاستغلال الكامل لإمكانيات نظام المعلومات الإدارية المتكامل مدير البرنامج المسؤول من أن يقرر، بالعمل مع رؤوسيه من موظفي الدعم الإداري، ما إذا كان العقد الذي سيمنح للمتقاعد ينطوي على تجاوز لأي من الحدين الأقصىين المقررين سواء لمدة الخدمة أو للأجر النقدي. وعلاوة على ذلك، سيلزم أن يقدم مديرو البرامج في مراكز العمل الخارجية تقارير شاملة كل ستة أشهر عن استخدامهم الراهن والمتوقع للمتقاعدين، وذلك كي يتسنى تحسين الرصد الذي تجريه الإدارة المركزية.

٣٨ - وفضلاً عن ذلك، ولكفالة التحديد السليم لجميع من يتقاضون معاشاً تقاعدياً من الأمم المتحدة، وخاصة الذين عملوا في منظمات أخرى تابعة للنظام الموحد، ستجري إقامة تعاون وثيق مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويُنظر حالياً في توصيل نظام المعلومات الإدارية

المتكامل بالنظام الحاسوبي للصندوق، لكي ينعكس فيه تعيين أي متقاعد فور تسجيل هذا التعيين في نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

تاسعا - الدورة السابعة والأربعون للصندوق
المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي
الأمم المتحدة

٣٩ - استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في مقررها ٤٨٥/٥٠، قام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، في دورته السابعة والأربعين، بدراسة إمكانية وقف استحقاقات المعاشات التقاعدية لفترات تقل عن ستة أشهر. ولم يقدم المجلس أي توصية رسمية بتعديل النظام الأساسي للصندوق.

عاشرا - الخلاصة

٤٠ - إن الأمين العام يعي شواغل الجمعية العامة ويتفهم تماما الحاجة إلى مراقبة توظيف المتقاعدين. وفي الوقت نفسه، من الواضح أن الأمانة العامة لن تحتل حرماتها من إمكانية الاستفادة من قاعدة للموارد البشرية هي على قدر عظيم من الكفاءة والخبرة والفعالية من حيث التكاليف ويعول عليها إلى حد بعيد. ومن شأن تقييد توظيف المتقاعدين تقييدا مبالغا فيه أن يكبد المنظمة تكاليف باهظة وأن يلحق بها أضرارا على الصعيد المالي الكمي وعلى صعيد نوعية الخدمة ومستوى إنجاز البرامج على حد سواء. واستنادا إلى النتائج التي خلص إليها هذا الاستعراض، الذي شاركت في إجراءات الأمانة العامة ومكاتبها مشاركة كاملة، لا يزال الأمين العام مقتنعا بأن أفضل سبيل إلى خدمة مصالح الأمم المتحدة هو أن يجري، بالاستعانة بآليات للمراقبة والرصد الدقيقين، انتهاج سياسة تتيح مواصلة التوظيف المقيد لهذا المورد البشري القيم لأداء مهام لغوية وغير لغوية على حد سواء.

الحواشي

(١) الفقرات ١٠ - ١٢ من ST/AI/213/Rev.1، المؤرخة ١٨ تموز/يوليه ١٩٨٤.

(٢) الفقرة ٣٣ من A/C.5/37/SR.72.

(٣) انظر، مثلا، الفقرات ١١ - ١٢ من A/C.5/40/40؛ والفقرة ١٢ من الوثيقة A/C.5/42/25.

(٤) انظر، مثلا، الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والأربعون، الملحق رقم ٥

(A/49/5)، الفقرات ٢٠٨ - ٢١٠.

(٥) يُظهر دليل المشتغلين من أعضاء الرابطة الدولية للمترجمين الشفويين للمؤتمرات والرابطة الدولية للمترجمين التحريريين للمؤتمرات، وهما أكبر رابطتين مهنتين للمترجمين الشفويين والمترجمين التحريريين/مدوني المحاضر الموجزة من العاملين لحسابهم الخاص، حقيقة السوق، إذ يبين أن عدد العاملين لحسابهم الخاص الذين اتخذوا جنيف، ونيويورك بدرجة أقل، مقرا مهنيا لهم يزيد بمقدار عشرين ضعفا عن أولئك الذين اتخذوا غيرهما من الأماكن مقرا مهنيا لهم.

(٦) على سبيل الإشارة المرجعية، فإن الرتبة الواقعة في منتصف جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية وما فوقها في نيويورك هي الرتبة ف - ٤ و يبلغ (إجمالي) مرتبها الشهري ٤٠٢ ٧ دولار. أما الرتبة الواقعة في منتصف جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في نيويورك فإن (إجمالي) مرتبها حاليا ٩٠٨ ٢ دولار. ولا تشمل هذه المبالغ مدفوعات السفر والمدفوعات ذات الصلة، كبدل الإقامة اليومي أو بدل الإقامة المخصص للبعثة.
