

Distr.: General
7 August 2001
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون
البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت*
خطة المؤتمرات

معدلات الشواغر المفرطة في دوائر اللغات ببعض مراكز العمل
والقضايا المتصلة بتعيين موظفي اللغات
تقرير الأمين العام**

موجز

يتضمن هذا التقرير تحليلاً للوضع الحالي للشواغر في دوائر اللغات في جميع مراكز العمل، مبيّناً حدوث تحسن عام، وانخفاض في معدلات الشواغر في جميع مراكز العمل التي تعاني من مشاكل مزمنة في الشواغر. ويقدم التقرير عرضاً للنهج الاستباقي الذي أسهم في تخفيف حدة مشاكل الشواغر.

ومع ذلك، لا تزال معدلات الشواغر مفرطة في بعض مراكز العمل، مما يبين الأثر المحدود للحوافز القائمة لتنقل موظفي اللغات. ويجري استحداث إجراء مبسط للنقل الأفقي لموظفي اللغات. ويرد وصف تفصيلي للإجراءات المتخذة لملء الشواغر في قسم الترجمة الشفوية الذي أنشئ في الآونة الأخيرة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي. ويلاحظ التقرير الآثار التي يمكن أن تترتب مستقبلاً على أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ بشأن تنقل الموظفين الوظيفي والجغرافي.

* A/56/150.

** لم تدرج في الوثيقة الحاشية التي طلبتها الجمعية العامة في القرار ٢٤٨/٥٤.

ويجلى التقرير المصاعب التي تكتنف التوظيف، سواء كانت تتعلق باللغات أو بالمهام، ويستعرض الأسباب التي يمكن أن يعزى إليها انخفاض حصيلة امتحانات اللغات التنافسية وما يبدو من تناقضها. ويشير التقرير إلى نجاح أنشطة التدريب، الماضية والحالية، الرامية إلى زيادة حصيلة امتحانات اللغات التنافسية، ويقترح إعادة تنفيذ برنامج تدريبي للمتريجين الشفويين. ويقدم عرضا موجزا لمبادرة مشتركة بين الوكالات لمعالجة مسألة التدريب من أساسها عن طريق التعاون مع المؤسسات التعليمية.

أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١١ من الجزء الرابع من قرارها ٢٢٢/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أن يقدم إلى الجمعية في دورتها السادسة والخمسين، من خلال لجنة المؤتمرات واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، تقريرا عن التدابير الممكن اتخاذها للتخفيف من الارتفاع المفرط لمعدلات الشواغر في دوائر اللغات ببعض مراكز العمل وأن يكفل الجودة المطلوبة لخدمات المؤتمرات على نطاق الأمانة العامة. وفي الفقرة ١٢ من الجزء نفسه من ذلك القرار، طلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في دورتها السادسة والخمسين، تقريرا شاملا يحلل فيه المشاكل المرتبطة بالتعيين في دوائر اللغات بجميع مراكز العمل ويقترح فيه إجراءات لمعالجتها.

٢ - وقد أعد هذا التقرير امثالا لكلا الطلبين من الجمعية العامة، بالنظر إلى العلاقة الوثيقة القائمة بين مسألة ارتفاع معدلات الشواغر والمشاكل المرتبطة بتعيين موظفي اللغات.

٣ - ويتضمن الجزء الثاني أدناه استكمالا للمعلومات التي سبق تقديم تقرير عنها في عام ١٩٩٩ والمتعلقة بحالة الشواغر في دوائر اللغات بجميع مراكز العمل^(١)؛ فيقدم تحليلا للتغيرات والاتجاهات الممكنة التي لوحظت منذ آذار/مارس ١٩٩٩؛ ومعلومات قدمت استجابة لطلب الجمعية العامة، في الفقرة ١٢ من الجزء الرابع من قرارها ٢٢٢/٥٥ بأن يواصل الأمين العام جهوده لتنفيذ نظام الحوافز بغية جذب موظفي اللغات للعمل في مراكز العمل ذات المعدلات العالية من الشواغر؛ وأخيرا، يقدم عرضا عاما للأثر الذي يمكن أن يحدثه ارتفاع معدلات الشواغر على جودة خدمات اللغات، والضمانات التي وضعت من أجل تقليل هذا الأثر إلى الحد الأدنى.

٤ - ويتضمن الجزء الثالث من هذا التقرير تحليلا للقضايا المرتبطة بتعيين موظفي اللغات ووصفا للإجراءات المتخذة فعلا أو المقترح اتخاذها لمعالجتها.

ثانيا - تقليل معدلات الشواغر المفرطة

٥ - أجري استعراض لمعدلات الشواغر في مراكز خدمة المؤتمرات الأربعة الرئيسية التابعة للأمم المتحدة (المقر، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا) وكذا في اللجان الإقليمية الأربع التي لديها خدمات مؤتمرات خاصة بها^(٢) (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا) لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١. ويرد تلخيص لنتيجة هذا

الاستعراض في الجدول ١، الذي يتضمن أيضا، تيسيرا للإحالة، معدلات الشواغر التي أبلغت بها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين^(٣).

٦ - ويبين الجدول ١ أن انخفاضاً قد حدث، منذ شهر آذار/مارس ١٩٩٩ في مجموع عدد الشواغر في جميع دوائر اللغات بجميع مراكز العمل، مما أسفر عن انخفاض في إجمالي معدل الشواغر من ١٠,٣ في المائة إلى ٩ في المائة. ويدل هذا الانخفاض في إجمالي معدل الشواغر على تحسن فعالية جهود التوظيف، لا سيما بالنظر إلى الارتفاع غير العادي في معدلات التقاعد الذي شوهد في العامين الأخيرين في دائرتي اللغتين الأسبانية والفرنسية، وبدرجة أقل في دائرتي اللغتين الإنكليزية والعربية (على سبيل المثال، أدى العدد الكبير من حالات التقاعد المبكر أو العادي، التي تكاد أن تكون متزامنة، في قسم الترجمة التحريرية الأسباني في مكتب الأمم المتحدة في جنيف إلى رفع معدل الشواغر لفترة وجيزة إلى ما يزيد على ٣٣ في المائة).

٧ - وقد أخذ نمط الشواغر فيما بين مراكز العمل ينحو إلى تضيق الشقة التي أفيد عن وجودها في عام ١٩٩٩ بين مراكز العمل التي تضم أكبر دوائر اللغات، المقر ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وتلك التي تضم دوائر اللغات متوسطة الحجم أو الصغيرة. وقد تحسن إجمالي معدل الشواغر في المقر ومكتب الأمم المتحدة في جنيف من ٨,٦ في المائة إلى ٧,٦ في المائة، مما يعكس انخفاضا حادا في معدل مكتب الأمم المتحدة في جنيف من ١٢,٢ في المائة في آذار/مارس ١٩٩٩ إلى ٥,٩ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، وتحولا بسيطا إلى الأسوأ في حالة الشواغر في المقر، حيث زاد إجمالي معدل الشواغر خلال الفترة نفسها من ٧ في المائة إلى ٨,٤ في المائة. ويعزى هذا الوضع إلى أن معظم الشواغر في دوائر اللغات بمكتب الأمم المتحدة في جنيف يشغل عن طريق تنقلات أفقية من المقر. وفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا، انخفض إجمالي معدل الشواغر انخفاضاً ملحوظاً، من ٢١,٧ في المائة إلى ١٦,٩ في المائة، ولكن نسبة مفرطة من الشواغل لا تزال قائمة في قسم الترجمة الشفوية. وفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ترجع الطفرة التي حدثت في إجمالي معدل الشواغر من صفر إلى ١٦ في المائة تقريبا إلى إنشاء قسم دائم للترجمة الشفوية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ عملا بالفقرة ٢٤ من الجزء بء من قرار الجمعية العامة ٢٤٨/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ (يرد في الفقرتين ٨ و ٩ أدناه عرض للجهود المستمرة لشغل وظائف المترجمين الشفويين الشاغرة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي). وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ظل معدل الشواغر في دوائر اللغات أقل من إجمالي معدل الشواغر في المقر ومكتب الأمم المتحدة في جنيف. وفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية

لغربي آسيا، تحسنت معدلات الشواغر تحسنا جد كبير، إلا أنها لا تزال مفرطة، حيث تبلغ ٢٥ في المائة، و ٢٠ في المائة، و ٢٢,٢ في المائة على التوالي.

٨ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، كانت حالة الشواغر في قسم الترجمة الشفوية في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي كما يلي: في الوحدة العربية، كانت جميع الوظائف الدائمة (١ ف-٤، ٣ ف-٣) لا تزال شاغرة؛ وفي الوحدة الصينية، كانت جميع الوظائف الدائمة (١ ف-٤، ٣ ف-٣) قد شغلت عن طريق تعيينات في وظائف دائمة (لفترة اختبار) على الرتب المطلوبة؛ وفي الوحدة الانكليزية، ظلت جميع الوظائف الدائمة (١ ف-٤، ٢ ف-٣) شاغرة؛ وفي الوحدة الفرنسية، بين ثلاث وظائف دائمة (١ ف-٤، ٢ ف-٣)، كانت قد شغلت وظيفة واحدة عن طريق تعيين بعقد محدد المدة (١١ شهرا) برتبة ف-٣ وشغلتوظيفتان المتبقيتان عن طريق تعيينات في وظائف دائمة (فترة اختبار) برتبة ف-٢؛ وفي الوحدة الروسية، كانت قد شغلت جميع الوظائف الدائمة (١ ف-٤، ٢ ف-٣) عن طريق تعيينات في وظائف دائمة (فترة اختبار) بالرتب المطلوبة؛ وفي الإسبانية، كانت جميع الوظائف الدائمة (١ ف-٤، ٢ ف-٣) قد شغلت عن طريق تعيينات بعقود محددة المدة (١١ شهرا)، وظيفتان برتبة ف-٣ ووظيفة برتبة ف-٢.

٩ - وتغطي إجراءات التوظيف التي اتخذت منذ إنشاء قسم دائم للترجمة الفورية في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي الشواغر الباقية، ويرد أدناه وصف لها.

(أ) وحدة الترجمة الشفوية العربية - عرضت تعيينات في وظائف دائمة على مرشحين مدرجين في قائمة الامتحان التنافسي ذي الصلة، وعرضت تعيينات محددة المدة على مترجمين شفويين مستقلين متعاقدين مع المنظمة أو معروفين لديها وتقدموا لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها وتبين، بعد التقييم الواجب، أنهم مستوفون لمتطلبات الوظائف. وقد قدم كل عرض للتعيين على مستوى يتناسب وحقيرة المرشح السابقة، وذلك وفقا للممارسة المعمول بها. وقد رفض جميع المرشحين العروض المقدمة. وإضافة إلى ذلك، استُقدم أربعة من مقدمي الطلبات الخارجيين (الذين لم يسبق للمنظمة استخدامهم أو غير المعروفين لديها) إلى المقر وجرى اختبارهم. واستوفى أحدهم شروط التعيين محدد المدة، غير أنه رفض رتبة الوظيفة التي عرضت عليه. وثمة قائمة جديدة أضحيت متاحة الآن في أعقاب الامتحان التنافسي للمترجمين الشفويين للغة العربية الذي عقد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. ويجري حاليا تقديم العروض للمرشحين المدرجين في تلك القائمة، مع إعطاء الأولوية لشغل الشواغر في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في فيينا.

(ب) وحدة الترجمة الشفوية الانكليزية - قبل إكمال عملية الاختيار، التي جرت مؤخرًا، والناجمة عن الامتحان الذي عقد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، لم يكن هناك مرشحون متوفرون من امتحانات تنافسية سابقة. بيد أن عددًا كافيًا من المرشحين أصبح متاحًا الآن، ويجري تقديم العروض لهم، مع إعطاء الأولوية لشغل الشواغر في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. وإضافة إلى ذلك، فقد تطوع مؤخرًا مترجم شفوي من مكتب الأمم المتحدة في جنيف للانتداب إلى مكتب الأمم المتحدة في نيروبي لفترة سنة واحدة اعتبارًا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. ويجري الآن اتخاذ إجراء الانتداب اللازم. وسيكفل مزيج اللغات الذي يتميز بمعرفته تغطية الترجمة الشفوية من اللغة الروسية.

(ج) وحدتا الترجمة الشفوية الإسبانية والفرنسية - ستعقد امتحانات تنافسية لكلتا اللغتين في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، وستكون نيروبي أحد المراكز التي يجري فيها الامتحان، وسيشجع المترجمون الشفويون المستقلون، الذين يعملون هناك فعلاً. بموجب عقود محددة المدة، على دخول تلك الامتحانات.

١٠ - وقد أشار التقرير المتعلق بالتطوير الوظيفي في خدمات اللغات المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين المستأنفة (A/53/919) إلى أن التباين في فرص الترقى الوظيفي بين مراكز خدمة المؤتمرات الكبيرة والصغيرة قد يكون السبب الرئيسي في معدلات الشواغر المرتفعة أو المفرطة في المراكز الصغيرة.

١١ - وفي مراكز العمل التي تضم دوائر كبيرة للغات، لا يمكن تفسير تناقص إجمالي معدلات الشواغر رغم بقائها مرتفعة نسبيًا إلا بالصعوبات التي تكتنف عملية التوظيف وعدم توفر المرشحين المناسبين (في حالة الترجمة الشفوية، مثلاً، لم يُعثر على مرشحين يتوافر لديهم المستوى المطلوب في الترجمة من اللغتين الروسية والفرنسية إلى اللغة الانكليزية منذ عام ١٩٩٤ من أجل ملء الشواغر في سائر أجزاء المنظومة. ويتطلب تحليل هذه الصعوبات معلومات تفصيلية عن توزيع الشواغر حسب اللغات وحسب رتب الوظائف الشاغرة. ويقدم الجدول ٢ المعلومات المطلوبة عن دوائر الترجمة التحريرية ودوائر الترجمة الشفوية لا في مركزي العمل اللذين يضمنان أكبر دوائر للغات فحسب، بل وفي مركزي خدمة المؤتمرات الرئيسيين الآخرين (مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في فيينا)، حيث تقدم خدمات اللغات بجميع اللغات الرسمية الست (وليس هذا هو الحال في اللجان الإقليمية). وتبين البيانات المقدمة في الجدول المصاعب التي تواجهها دوائر اللغات في

التوفيق بين "حصيلة" عمليات التوظيف وارتفاع معدلات النضوب الناجمة عن التقاعد المبكر أو العادي.

١٢ - وقد حدد نظام الحوافز لتنقل موظفي اللغات المشار إليه في قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٥٥ في الوثيقة A/53/919/Add.2 على أساس أنه يمكن أن يكون أنجع نهج يتبع لخفض معدلات الشواغر المفرطة في دوائر اللغات. وكان النظام المتوخى حينذاك يتألف من حوافز غير نقدية ينتظر أن تجعل الانتدابات إلى مراكز العمل التي تعاني من معدلات شواغر مفرطة أكثر جاذبية. وأجرى المزيد من المشاورات بين إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات ومكتب إدارة الموارد البشرية بغية تحديد مجموعة من الحوافز على نحو أكثر دقة. بيد أنه بالنظر إلى الحاجة إلى ضمان تماثل معاملة موظفي اللغات وسواهم من الموظفين، لا سيما في تنفيذ القواعد الثابتة التي تنظم التنسيب والترقية، فإن مجال اللجوء إلى هذه الحوافز بوصفها تعطي مزيداً من الأهمية للتنقل في عملية الترقية أو ضمان إعادة الاستيعاب، بالترقية أو بدونها، في أحد مراكز العمل الكبيرة الحجم بعد الانتداب في مركز أصغر يعد مجالاً محدوداً بشدة.

١٣ - وعلى الرغم من هذا التقييدات، فإن الرصد الدقيق لحالة الشواغر في مراكز العمل التي تضم دوائر لغات متوسطة الحجم أو صغيرة واتباع نهج عملي واستباقي قد أسفرا عن التحسينات الكبيرة المشار إليها أعلاه، ولا سيما فيما يتعلق باللجان الإقليمية، على النحو المبين في الجدول ١. فقد شغل عدد من الشواغر برتبة ف-٤ عن طريق نقل موظفين من المقر وترقيتهم في آن معاً. ورغم أن هؤلاء الموظفين كانوا مؤهلين تماماً للترقية، فإنهم كانوا سيضطرون إلى الانتظار وقتاً أطول للحصول عليها لو أنهم لم يمارسوا عملية التنقل. وتم أيضاً ملء الشواغر عن طريق انتدابات لفترة تتراوح بين سنة وستين، كانت تحول بعد ذلك، أحياناً، إلى نقل كامل. وأخيراً، فإن عدداً من الشواغر للمبتدئين في العمل في مراكز عمل أصغر قد شغلت عن طريق نظام بدأ تنفيذه في عام ١٩٩٦ ويقضي بتعيين المرشحين الناجحين في امتحانات اللغات التنافسية تعييناً أولياً في أي مركز عمل، بعد فترة تدريب مكثفة لا تقل عن ستة أشهر في المقر.

١٤ - وثمة تطوران حدثا في الآونة الأخيرة يمكن أن يسفرا عن مزيد من التحسينات في حالة الشواغر في مراكز العمل المتوسطة الحجم أو الصغيرة. أولهما هو استحداث إجراءات مبسطة للتنقل الأفقي لموظفي اللغات. وقد أعلن وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠١، هذه الترتيبات المبسطة، التي حددت بعد مشاورات مكثفة داخل إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات وفيما بين الإدارة ومكتب إدارة الموارد البشرية،

وتكفل هذه الترتيبات فعالية ممارسة مدير إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات لسلطته في نقل الموظفين داخل الإدارة، بما في ذلك خدمات المؤتمرات في مكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، (واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢) في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي. ليس هذا فحسب، بل إن هذه الترتيبات تبسط نطاق هذه السلطة، على أساس تجريبي، لتشمل موظفي اللغات في اللجان الإقليمية. وستيسر الترتيبات الجديدة وتسرع إلى حد كبير عمليات النقل الأفقي لموظفي اللغات بقدر ما تنفادي، كلما وافق مركز العمل "المتلقي"، الحاجة إلى عملية استعراض مرهقة. وتعكس هذه الترتيبات النهج "الشامل" إزاء إدارة موارد خدمات المؤتمرات التي أنيط بإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات أن توفرها.

١٥ - والتطور الثاني هو اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١ بشأن إدارة الموارد البشرية. وفي الفقرة ١ من الجزء الخامس من ذلك القرار، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام "أن يضع مزيداً من المعايير للتنقل من أجل تحقيق أقصى ما يمكن من الفوائد للمنظمة وضمان معاملة عادلة ومنصفة لجميع الموظفين وبنفادى إمكانية سوء استخدام التنقل كوسيلة إكراه للموظفين، مع مراعاة الأمن الوظيفي في المنظمة وغيره من العوامل ذات الصلة، ومنها نظام مناسب للحوافز وتوفير ما يطمئن الموظف بشأن تقدمه الوظيفي في المستقبل". وفي الفقرة ٣ من الجزء نفسه من القرار، لاحظت الجمعية العامة "الفرق بين التنقل داخل مراكز العمل والتنقل بين مراكز العمل"، واعتبرت "أن هذا الأخير ينبغي أن يمثل عاملاً أهم في التطور الوظيفي". وفي الفقرة ٤، طلبت الجمعية إلى الأمين العام "أن يضع مزيداً من الآليات المناسبة للترقية بهدف وضع حوافز مناسبة للتنقل بين مراكز العمل، بما في ذلك إمكانية الترقية بالنسبة للموظفين الذين يطلب إليهم ذلك التنقل".

١٦ - وسيولى الاعتبار الواجب إلى احتياجات دوائر اللغات لدى وضع المزيد من المعايير للتنقل والمزيد من الآليات لتوفير حوافز كافية للتنقل بين مراكز العمل. وريثما يتم تطوير نظام التنقل، فمن السابق لأوانه في هذه المرحلة التنبؤ بالأثر الذي يمكن أن يحدثه ظهور سياسة جديدة للتنقل على حالة الشواغر في دوائر اللغات. وعلى أية حال، سيجري بنشاط الرصد الدقيق للشواغر واتباع النهج الاستباقي، اللذان أسفرا بالفعل عن خفض كبير في معدلات الشواغر المفرطة.

١٧ - وقد تتأثر أيضاً حالة الشواغر عموماً نتيجة أي قرار قد تتخذه الجمعية العامة على أساس التقرير الذي طلبت من الأمين العام أن يقدمه إلى الجمعية في دورتها السادسة

والخمسين بشأن الآثار المترتبة على رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة إلى ٦٢ عاما للموظفين المعيّنين قبل كانون الثاني/يناير ١٩٩٠.

١٨ - وفي حين أن من المسلم به أن توافر مجموعة كاملة ومستقرة من موظفي اللغات ذوي الخبرة في جميع المواقع هو أفضل ضمان لارتفاع نوعية موظفي اللغات في جميع مراكز العمل، فإن إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات تعتبر الحفاظ على ارتفاع مستويات النوعية في خدمات اللغات، بالرغم من مصاعب التوظيف، العرضية منها أو المتواصلة، إحدى الأولويات الرئيسية المستمرة بالنسبة لها. ويعوّض النقص في القدرات الناجم عن ارتفاع معدلات الشواغر في الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية عن طريق تعيين موظفين لفترة قصيرة في وظائف شاغرة. وفي حالة دوائر الترجمة التحريرية، يمكن أيضا تعويض النقص بقدر محدود عن طريق الاستعانة بمصادر خارجية (الترجمة التحريرية التعاقدية بمقتضى اتفاقات الخدمات الخاصة). وليس لهذه الممارسات أثر ذو شأن على نوعية خدمات اللغات طالما ظلت المعايير تطبق بصرامة في تعيين الموظفين لفترات قصيرة (العاملين لحسابهم الخاص) أو العاملين بعقود. ويتعين على المترجمين الشفويين العاملين لحسابهم الراغبين في إدراج أسمائهم في قائمة المترجمين الشفويين ذوي الخبرة، التي تتشاطرها مراكز العمل، أن يجتازوا اختبارا صعبا ويقضوا بعد ذلك فترة يخضع فيها أداءهم لمراقبة دقيقة. ويكاد المترجمون التحريريون المستقلون الذين تتعاقد معهم الأمم المتحدة يتألفون حصرا من موظفين سابقين (متقاعدين أو غير متقاعدين) في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة أو غيرها من المنظمات الدولية، ويتمتعون بخبرة جدّ مستفيضة. (ويجدر في هذا الصدد ملاحظة أن الحد الذي فرضته الجمعية العامة على إيرادات المتقاعدين المكتسبة من الأمم المتحدة قد أصبحت تمثل بصورة متزايدة عقبة جسيمة أمام جهود دوائر اللغات لتعيين موظفين مؤقتين مؤهلين في جميع الأوقات التي قد تنشأ فيها الحاجة إلى هؤلاء الموظفين. ولم يتغير مقدار هذا الحد الأقصى من الإيرادات بالدولار (٤٠ ٠٠٠ دولار) منذ عام ١٩٩٦، ويمكن النظر، كتدبير مؤقت، في زيادة هذا المبلغ لمراعاة التضخم الذي حدث في الفترة التي انقضت منذ ذلك الحين). أما المترجمون التحريريون المستقلون القلائل الذين لم يكونوا يوما من المترجمين التحريريين العاملين بعقود دائمة في الأمم المتحدة أو في إحدى الوكالات المتخصصة أو منظمة دولية أخرى فقد احتيروا عن طريق اختبار، أعقبته أيضا فترة خضع فيها أداءهم لمراقبة صارمة. ويأتي المترجمون التحريريون العاملون في الترجمة التعاقدية، بصورة تكاد تكون خالصة، من نفس المجموعة التي ينتمي إليها المترجمون التحريريون المستقلون؛ وإلا فإن الاختيار يكون قد وقع عليهم عن طريق عملية الاختبار/مراقبة الأداء نفسها. ويقدر ما يُتوقع من المترجمين التحريريين التعاقديين أن يقدموا ترجمة نهائية، فإنهم يخضعون لمراقبة

منهجية لنوعية الترجمة، يقوم بها الموظفون الأقدم في دوائر الترجمة التحريرية، ويعتمد تواترها على عبء العمل السنوي لكل مترجم تعاقدى على حدة.

ثالثا - القضايا المرتبطة بالتعيين

١٩ - كما هو مبين أعلاه، في الوقت الذي يبدو فيه أن عدم كفاية تنقل موظفي اللغات هو سبب رئيسي في استمرار ارتفاع معدلات الشواغر في مراكز العمل ذات دوائر اللغات المتوسطة الحجم أو الصغيرة (وذاوات الفرص المحدودة للتطور الوظيفي)، يشكل إجمالي معدل الشواغر لجميع مهام اللغات في جميع مراكز العمل مؤشرا على مدى فعالية جهود التوظيف. واستمرار وجود "جيوب" من الشواغر لبعض اللغات (أو لمزيج من اللغات) يشير، على نحو أكثر تحديدا، إلى الحاجة إلى زيادة "غلة" عمليات التوظيف، وإجراء تدريب داخلي، حسبما تبين بجلاء المعلومات التفصيلية الواردة في الجدول ٢.

٢٠ - وفي جميع المهام اللغوية، يعين الموظفون في الرتبة ف-٢ أو ف-٣ عن طريق الامتحانات التنافسية حصرا. ويُعدّ لإجراء امتحان تنافسي كلما استدعت ذلك اسقطات الشواغر في جميع مراكز العمل. ويعلن عن الامتحانات المقبلة في سائر أرجاء العالم، عن طريق وسائل الإعلام وموقع الأمم المتحدة على الشبكة العالمية، ومراكز الأمم المتحدة للإعلام، والرابطات الفنية ومدارس الترجمة الشفوية والترجمة التحريرية، ويُفتح باب الاشتراك فيها لمقدمي الطلبات الذي يستوفون متطلبات محددة من حيث الخلفية التعليمية، ومعرفة اللغات والخبرة الفنية. وبعد فحص أوراق المتقدمين للامتحان على أساس هذه المتطلبات، تقام مراكز الامتحان في شتى المواقع طبقا لعدد مقدمي الطلبات المختارين ومقر إقامتهم؛ وليس من الغريب أن يجري امتحان الجزء المكتوب لإحدى اللغات في ٢٠ أو ٣٠ مدينة في أرجاء العالم في آن واحد. ويخضع المرشحون الذين يجتازون بنجاح الجزء اللغوي في الامتحان لمزيد من الفحص، عن طريق عملية المقابلة التي تستهدف اختبار الكفاءة. ويدرج المرشحون المقترح تعيينهم في قائمة تشغل منها الشواغل في المهام اللغوية ذات الصلة.

٢١ - ولما كانت الدرجة الإجمالية لاجتياز امتحانات اللغات التنافسية تحدد وفقا للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، التي تقتضي أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والزاهة هي الاعتبار الأساسي في تشغيل الموظفين، فإن "حصيلة" هذه الامتحانات ليست لها أية علاقة بعدد الشواغر التي ينبغي شغلها. ذلك أن قائمة بالمرشحين الناجحين قد توفر رصيда للتوظيف بالغ الضخامة، أو، على النقيض من ذلك، رصيда محدودا بقدر لا يتسنى معه تلبية احتياجات التوظيف العاجلة.

٢٢ - وقد لوحظ إبان السنوات القلائل الماضية اتجاه نزولي في حصيلة امتحانات اللغات، لا سيما بالنسبة إلى بعض اللغات أو مزيج من اللغات. وقد ضاعف من هذا الاتجاه أن نسبة المرشحين الناجحين الذين يرفضون العروض الأولية للتعيين أو يشيرون إلى أنهم لم يعودوا مهتمين بالعمل في خدمة الأمم المتحدة تبدو آخذة في الصعود.

٢٣ - وتتوقف حصيلة الامتحانات التنافسية على كل من عدد المتقدمين للامتحان المستوفين الحد الأدنى من شروط دعوتهم إلى دخول الامتحان ونوعية هؤلاء المتقدمين للامتحان. ويوضح الجدول ٣ طابع امتحانات اللغات التنافسية المتسم بالانتقائية العالية، كما يبين تعذر التنبؤ بحصيلة الامتحانات. على أن الأرقام الواردة في الجدول لا تبين الصعوبات المستمرة التي تحول دون ضمان توافر مزيج معين من اللغات على نحو كاف فيما بين المرشحين الناجحين. فثمة صعوبات مزمنة تجابه العثور على مترجمين شفوئين قادرين على الترجمة من اللغتين الروسية والفرنسية إلى اللغة الانكليزية ومن الانكليزية والروسية إلى الفرنسية. وهناك صعوبات مماثلة تُصادف في العثور على مترجمين تحريريين قادرين على الترجمة من اللغة العربية إلى اللغات الرسمية الأخرى، لا سيما اللغات (الانكليزية والفرنسية) التي يمكن منها "نقل" الترجمة إلى اللغات الرسمية الثلاث الأخرى.

٢٤ - وتخفيفاً لصعوبات التوظيف فيما يتعلق بمزيج اللغات المطلوب، نُظمت امتحانات تنافسية لم يُفتح باب الدخول فيها إلا للمرشحين لديهم هذه الميزة، الأمر الذي انتهى أحيانا بنتائج مخيبة للآمال. ومع ذلك فإن هذه الممارسة لا تزال مستمرة. مثال ذلك أن من المخطط إجراء امتحان تنافسي في أوائل عام ٢٠٠٢ للمترجمين الشفوئين في اللغة الانكليزية القادرين على العمل من اللغة الروسية، وللمرشحين الذين يجري تدريبهم داخل المنظمة في الخريف وكذا المتقدمين آخرين للامتحان؛ كما سيعقد امتحان للمترجمين التحريريين في اللغة الانكليزية القادرين على الترجمة من اللغة العربية في شهر شباط/فبراير ٢٠٠٢، وقد يُعقد امتحان مماثل للمترجمين التحريريين في اللغة الفرنسية في عام ٢٠٠٢ إذا لم يسفر الامتحان التنافسي المقرر عقده في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ عن عدد كبير من المرشحين الناجحين الذين يحذقون اللغة العربية. على أن الجهود بذلت وستظل تبذل لتحسين الاتصال مع المدارس والمؤسسات اللغوية والرابطات الفنية التي يمكنها توفير مرشحين يملكون ناصية هذا المزيج من اللغات.

٢٥ - ويصعب تحديد أسباب انخفاض عدد كل من المتقدمين المؤهلين لامتحانات اللغات والمرشحين الناجحين. وما من شك في أن انحسار الاهتمام بامتحانات اللغات في الأمم المتحدة يرجع جزئياً إلى عوامل السوق. ولا تنتج نظم التعليم في بلدان العالم سوى عدد

محدود من خبراء اللغات الذين تتوافر فيهم المؤهلات اللازمة للعمل في المنظمات الدولية، وقد لا تكون الأمم المتحدة في أفضل موقع يمكنها من المنافسة على هذه الكوكبة المحدودة مع المنظمات الدولية الأخرى التي تعرض ظروف عمل أكثر جاذبية. ولا يمكن التحقق من صحة هذا الافتراض إلا عن طريق دراسة استقصائية تتجاوز نطاق هذا التقرير، غير أنه يبدو أن ما يدعّمه هو اكتشاف أن نسبة كبيرة وتبدو متزايدة من المرشحين المدعّوين إلى دخول امتحانات اللغات لا يدخلون فعلا هذه الامتحانات (انظر الجدول ٣)، فضلا عن تبين أن كثيرا من المرشحين الناجحين يرفضون كل عروض التعيين التي تقدمها الأمم المتحدة، وهو أمر أكثر جلاء لحقيقة الوضع.

٢٦ - وتمثلت الاستجابة الأولية لتناقص عدد المتقدمين للامتحانات وحصيلتها في زيادة تواتر الامتحانات التنافسية. غير أن تنظيم امتحان تنافسي عملية مرهقة ومكلفة لمكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات على حد سواء. وتنطوي زيادة تواتر الامتحانات على تكاليف كبيرة، ومن المحتمل أن تتناقص فعاليتها بمرور الوقت، حيث أن الاستخدام المتكرر لنفس الرصيد المحدود من المتقدمين الذين يجتهدون أن يكونوا مؤهلين لا بد وأن يسفر عن تناقص الغلة.

٢٧ - ولذا فمن الضروري التصدي للعامل الآخر الذي يؤثر في حصيلة امتحانات اللغات التنافسية، ألا وهو نوعية المتقدمين لهذه الامتحانات، لا سيما للترجمة الشفوية، حسبما تبين النتائج الواردة في الجدول ٣.

٢٨ - ويمكن أن يعزى الانخفاض المدرك في نوعية المتقدمين لامتحانات اللغات، في المقام الأول، إلى طابع التدريب الذي يتلقونه من الأخصائيين اللغويين في المؤسسات التعليمية. وفي حين أن هذا التدريب قد يكون من نوعية ممتازة للمهنة اللغوية الأخرى التي يوجد عليها طلب قوي، فإنه يبدو في بعض جوانبه غير مناسب للمتطلبات الخاصة الصارمة في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى لموظفين متعددي اللغات يحذقون ما يعرفونه من اللغات الرسمية.

٢٩ - وفيما يتعلق بالترجمة الشفوية، فإن الإجراءات الإصلاحية ينطوي على إعادة تنفيذ برنامج التدريب الذي أنشئ في عام ١٩٧٤ لمعالجة المصاعب المرتبطة بالتوظيف، وأوقف في عام ١٩٩٢ بسبب القيود المالية. وسيُفتح باب هذا البرنامج، كما حدث في الماضي، أمام المرشحين الذين اجتازوا الامتحانات التنافسية للترجمة الشفوية والذين حصلوا على درجة إجمالية أقل من درجة اجتياز الامتحان، ولكنها عالية بقدر يكفي لتبرير اختيارهم لفترة من التدريب التكميلي الداخلي المكثف، استعدادا للامتحان التنافسي التالي. وتجدر

ملاحظة أن التدريب أثناء العمل ليس خيارا متاحا للترجمة الشفوية، على عكس الترجمة التحريرية، بسبب طبيعة العمل ذاته، حيث يتوقع من المترجمين الشفويين أن يقدموا يوميا ناتجا مكتملا وليس شبه مكتمل.

٣٠ - وقد حقق البرنامج، خلال وجوده الذي استمر ١٨ عاما، معدل نجاح يفوق ٩٠ في المائة. فبعد إكمال فترة تدريب يتراوح متوسطها بين ثلاثة وأربعة أشهر، أصبح ٧٦ مترجما شفويا متدربا موظفين يقدمون الترجمة الشفوية إلى اللغات الفرنسية (٢٣)، والانكليزية (٢٢)، والعربية (٢١) والاسبانية (١٠). واتخذت ترتيبات خاصة في الصين والاتحاد الروسي لتدريب المترجمين الشفويين الصينيين والروس. ولا يزال هناك عدد كاف من المرشحين المؤهلين المتاحين للتعين نتيجة لآخر الامتحانات التنافسية التي أجريت لهاتين اللغتين.

٣١ - ويقضي البرنامج المقترح إعادة تنفيذه بأن تكون فترة التدريب عادة ثلاثة أشهر، مع إمكان تمديدتها إلى فترة ثلاثة أشهر إضافية. ويجري التدريب في المقر، ويشمل مقررا لمدة أسبوعين يُدرسه موظف أقدم في دائرة الترجمة الشفوية عن منهجية الترجمة الشفوية، وعرضا استهلاليا للترجمة الشفوية في الأمم المتحدة. وعقب فترة الأسبوعين هذه، يعمل المتدربون بصورة تكاد تكون مستقلة، ولكن تحت توجيه وإشراف مترجمين شفويين آخرين أقدم في جلسات صورية، مع استخدام شرائط ومواد مكتوبة وحضور جلسات نظامية. وبعد إكمال التدريب، يُطلب من المرشحين دخول الامتحان التنافسي العادي للمترجمين الشفويين في الأمم المتحدة. ويبلغ المرشحون، حين يعرض عليهم التدريب، بأنه سيُطلب منهم لدى نجاحهم في الامتحان التنافسي العمل في المنظمة لفترة لا تقل عن سنتين. ويُعرض على المتدربين عقد مدته محددة بثلاثة أشهر بصفتهم مترجمين شفويين متدربين برتبة ابتدائية تتناسب ومؤهلاتهم وخبرتهم. فإذا عيّنوا تعيينا غير محلي، حصلوا على منحة تعيين لمدة ثلاثين يوما.

٣٢ - وعلى أساس نتائج الامتحان الذي أجري في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ للمترجمين الشفويين في اللغة الانكليزية، اختير أربعة مرشحين يترجمون من اللغتين الروسية والفرنسية بوصفهم متدربين مناسبين. وبدأ تدريبهم اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠٠١، طبقا للمبادئ التوجيهية للبرنامج المبينة أعلاه. ويجري تمويل تكلفة عقودهم المحددة المدة من موارد المساعدة المؤقتة العامة. ونظرا لأن العنصر الأشد كثافة في تدريبهم، وهو المقرر الاستهلاكي لمدة أسبوعين، يقدم خلال شهر آب/أغسطس، حين يكون الطلب على الترجمة الشفوية منخفضا جدا، يتولى مترجم شفوي أقدم في اللغة الانكليزية تقديم التدريب في حدود القدرة المتاحة.

٣٣ - وتبين نتائج امتحان كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ أنه ليست هناك حاجة عاجلة إلى تنظيم التدريب للمترجمين الشفويين في اللغة العربية. وسيعقد امتحان للمترجمين الشفويين في اللغة الفرنسية في أوائل عام ٢٠٠٢. ورهنا بنتائج هذا الامتحان، سوف يتقرر ما إذا كانت هناك حاجة إلى تنظيم تدريب داخلي للمترجمين الشفويين في اللغة الفرنسية العاملين من الانكليزية والروسية.

٣٤ - ونظرا إلى نطاق الأنشطة التدريبية المتوقعة حاليا، فإنها ستنفذ في إطار المستوى المعتمد في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١. وستُبين أية موارد إضافية مطلوبة في سياق التقرير الثاني لأداء الميزانية البرنامجية، في ضوء نشاط الاجتماعات العام وما ينجم عنه من طلب على خدمات الترجمة الشفوية.

٣٥ - وقد ترى الجمعية العامة أن من المستحسن الموافقة على مبادرة التدريب المبينة أعلاه لفترة أولية مدتها عام واحد، رهنا بتقديم معلومات إلى الجمعية في دورتها السابعة والخمسين، عن طريق لجنة المؤتمرات، بشأن نتائج الأنشطة التدريبية المضطلع بها، واستمرار الحاجة إلى البرنامج وما يتصل بذلك من ترتيبات مالية.

٣٦ - وفيما يتعلق بالترجمة التحريرية، لا يبدو أن ثمة حاجة عاجلة إلى برنامج تدريبي مماثل لذلك المقترح للمترجمين الشفويين، لا سيما بالنظر إلى أن التدريب أثناء العمل هو بالفعل خيار أمام المترجمين التحريريين، ويُلجأ إليه لدى تحديد المرشحين الواعدين عن طريق اختبار لاختيار المترجمين التحريريين التعااقدين. ويقضي هذا الترتيب بأن المرشحين الذين دخلوا الاختبار وليسوا على قدر من المهارة يكفي لإدراجهم في قائمة المترجمين التحريريين التعااقدين ولكنهم يبدون إمكانات طيبة، يمكن تعيينهم كمترجمين مستقلين مبتدئين لفترات قصيرة يتلقون خلالها، أثناء قيامهم بعمل الترجمة العادي تحت إشراف دقيق، تدريباً مكثفاً أثناء العمل يرمي إلى زيادة فرصة نجاحهم في امتحان تنافسي مقبل. ولا ينطوي هذا الترتيب إلا على حد أدنى من التكلفة، حيث أن المتدربين يكونون منتجين أثناء فترة تدريبهم، فضلا عن أنه أعطى نتائج مشجعة. مثال ذلك أن ثلاثة من ١١ مرشحا ناجحا في آخر امتحان تنافسي أجري للمترجمين التحريريين والمحريين ومدوني المحاضر الحرفية، في اللغة الفرنسية، كانوا من الذين تلقوا هذا التدريب. وكان البرنامج التدريبي الرسمي الوحيد الذي سبق تنظيمه للمترجمين التحريريين هو برنامج تدريب المترجمين التحريريين الأفارقة، الذي وُضع في أواخر السبعينات لعلاج مشكلة مزمنة وبالغة الشدة في الشواغر في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا. وقد صُمم هذا البرنامج، الذي مُوّل في إطار الباب الخاص باللجنة الاقتصادية لأفريقيا في الميزانية البرنامجية، لتوفير تدريب مكثف للمرشحين الأفارقة الواعدين، بعد

اختيارهم عن طريق امتحان لفحصهم. واستهدف التدريب إعداد المشتركين على مدى فترة ستة أشهر لدخول امتحانات تنافسية لتعيين مترجمين تحريريين في اللغات الانكليزية والعربية والفرنسية. وطلب من المشتركين الذين نجحوا في امتحان تنافسي، العمل في أديس أبابا لفترة لا تقل عن خمس سنوات. وقد أوقف هذا البرنامج، الذي حقق قدرا معقولا من النجاح، في عام ١٩٦٦ بسبب التقييدات المالية.

٣٧ - ولم يتحقق الأمل في أن يؤدي استحداث امتحانات مشتركة في عام ١٩٩٩، على أساس تجريبي، من أجل تعيين المحررين والمترجمين التحريريين ومدوني المحاضر الحرفية (وتسفر عن وضع قائمة واحدة للمهام اللغوية الثلاث) إلى تيسير تعيين المحررين ومدوني المحاضر الحرفية بتقديم فرص محسنة للتطور الوظيفي من خلال التنقل الوظيفي. وتبين تجربة ثلاثة امتحانات مشتركة أن المرشحين الناجحين ينزعون، عمليا، إلى تكرار رفض عروض التعيين في دوائر التحرير أو تدوين المحاضر الحرفية، مفضلين الانتظار إلى أن تسنح فرصة للعمل في دوائر الترجمة التحريرية. وقد أدى هذا النقص، مع بعض المثالب الأخرى، إلى وقف الامتحانات المشتركة تفضيلا لإجراء امتحانات للمهام اللغوية الثلاث سويا، تسفر عن ثلاث قوائم مستقلة بالمرشحين الناجحين. ولئن كان عقد ثلاثة امتحانات منفصلة خلال فترة ثلاثة أيام من شأنه الحفاظ على بعض مزايا الامتحانات المشتركة، وبالأخص منها وفورات الحجم وقدرة المرشحين المتعددي المواهب على دخول كل الامتحانات الثلاثة، فإنه سيساعد أيضا على التخفيف من صعوبات التوظيف التي تجابه حاليا في بعض وحدات التحرير. ومن المتوقع كذلك أن تجتذب هذه الامتحانات عددا من المرشحين أكثر مما تجتذبه الامتحانات المشتركة، حيث أن هناك دلائل تشير إلى أن مطالبة المرشحين بإظهار الكفاءة في ثلاث مهام مختلفة اختلافا كبيرا، بما فيها مهمة (تدوين المحاضر الحرفية) تكاد تنفرد بها الأمم المتحدة، كان لها أثر ثني من لديه إمكانية التقدم إلى الامتحانات.

٣٨ - ولن تكون هناك ضرورة، بالطبع، إلى شتى المبادرات والمقترحات المبينة أعلاه والرامية إلى زيادة غلة امتحانات اللغات التنافسية لو أن المؤسسات التعليمية المسؤولة عن تدريب الأخصائيين اللغويين قدمت مناهج دراسية تناسب بصورة أفضل المتطلبات الخاصة للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية. وإضافة إلى ذلك، فإن ارتفاع معدلات نجاح البرامج التدريبية التي نظمتها الأمم المتحدة في الماضي، الذي تحقق عن طريق دورات تدريبية قصيرة فعلا، يبين أن إدخال تعديلات طفيفة نسبيا على هذه المناهج سيكون كافيا لزيادة عدد الخريجين القادرين على اجتياز الامتحانات التنافسية للأمم المتحدة. ومعالجة مشكلة التدريب من جذورها، وليس عن طريق اتخاذ إجراء إصلاحي، هو خيار بحث بكثير من الجهد في الاجتماع المشترك بين الوكالات المعني بترتيبات اللغات والوثائق والمنشورات، الذي عقد

في جنيف في الفترة من ٣ إلى ٦ تموز/يوليه ٢٠٠١. وفي ذلك الاجتماع، الذي عقد برعاية الأمم المتحدة وحضره مديره وخدمات المؤتمرات في جميع الوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة فضلا عن كبريات المنظمات الدولية غير الأعضاء في الأمم المتحدة، بما في ذلك الاتحاد الأوروبي، وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي، ومنظمة التجارة العالمية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تقرر إنشاء فريق عامل كي يتولى تعزيز التعاون بين المنظمات الدولية والمؤسسات التعليمية الكبرى الناشطة في تدريب الإحصائيين اللغويين. والهدف من ذلك هو تقديم معلومات أفضل إلى هيئات التدريس والطلبة بشأن المهن اللغوية في المنظمات الدولية، والقيام في نهاية المطاف بتنفيذ مشاريع رائدة مشتركة ينتظر أن تسفر عن تعديل المناهج الحالية أو إنشاء سبل تدريب خاصة. وتشارك الأمانة العامة بنشاط في هذه المبادرة. وستبقى الدول الأعضاء على علم كامل بالتقدم الذي تحرز به المبادرة.

الحواشي

- (١) قدم إلى الجمعية العامة، في دورتها الرابعة والخمسين، تقرير عن معدلات الشواغر لغاية ٣١ آذار/مارس ١٩٩٩ في الوثيقة A/53/919/Add.2 المؤرخة ٢٦ أيار/مايو ١٩٩٩، المعنونة "التطوير الوظيفي في إطار خدمات اللغات - تقليل معدلات الشواغر المفرطة في بعض مراكز العمل: إمكانية استحداث نظام انتدابات موجهة".
- (٢) يفى مكتب الأمم المتحدة في جنيف باحتياجات اللجنة الاقتصادية لأوروبا من خدمات المؤتمرات.
- (٣) A/53/919/Add.2، الجدول ١.

الجدول ١

عرض عام لمعدلات الشواغر في دوائر اللغات في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١
(وظائف الفئة الفنية)^(١)

مركز العمل/دوائر اللغات	عدد الشواغر/ عدد الوظائف	معدل الشواغر ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، بالنسبة المئوية	معدل الشواغر ٣١ آذار/مارس ١٩٩٩، بالنسبة المئوية
المقر			
الترجمة التحريرية والتحرير	٣٦١/٣٨	١٠,٩	٨,٩
الترجمة الشفوية	١١٩/٧	٥,٩	٤,٢
تدوين المحاضر الحرفية	صفر/٥٣	صفر	صفر
المجموع في مركز العمل:	٥٣٣/٤٥	٨,٤	٧
مكتب الأمم المتحدة في جنيف			
الترجمة التحريرية والتحرير	١٧٠/١٥	٨,٨	١٢,٢
الترجمة الشفوية	صفر/٨٤	صفر	١١,٩
المجموع في مركز العمل:	٢٥٤/١٥	٥,٩	١٢,٢
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي			
الترجمة التحريرية والتحرير	صفر/٢٤	صفر	صفر
الترجمة الشفوية ^(ب)	٢٠/٧	٣٥	-
المجموع في مركز العمل:	٤٤/٧	١٥,٩	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا			
الترجمة التحريرية والتحرير	٤٥/٦	١٣,٣	٢٣,١
الترجمة الشفوية	٢٠,٥	٢٥	١٧,٦
المجموع في مركز العمل:	٦٥/١١	١٦,٩	٢١,٧
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا			
الترجمة التحريرية والتحرير ^(ج)	٨/٢	٢٥	٣٣
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ			
الترجمة التحريرية والتحرير	٢٠/١	٥	١٠
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي			
الترجمة التحريرية والتحرير	١٠/٢	٢٠	٤٠

معدل الشواغر	معدل الشواغر	عدد الشواغر / عدد الوظائف	مركز العمل/دوائر اللغات
معدل الشواغر ٣١ آذار/مارس ١٩٩٩، بالنسبة المئوية	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، بالنسبة المئوية		
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا			
٥٥,٥	٢٢,٢	٩/٢	الترجمة التحريرية والتحرير
١٠,٣	٩	٩٤٣/٨٥	المجموع

(أ) لا تدخل فيها وظائف مديري الدوائر/الأقسام. وفي حالة مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، أدرجت الوظائف الممولة على أساس متكرر من المصادر الخارجة عن الميزانية.

(ب) بما في ذلك الوظائف المشغولة بموجب عقود محددة المدة لفترة ١١ شهرا.

(ج) لا تدخل فيها الوظائف غير الكائنة في مقر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا.

الجدول ٢

توزيع الشواغر حسب اللغة والرتبة في دوائر الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية في مراكز خدمة المؤتمرات الأربعة الرئيسية التابعة للأمم المتحدة (وظائف الفئة الفنية)^(١)

ألف - الترجمة التحريرية

اللغة	الشواغر/عدد الوظائف	رتب الوظائف الشاغرة	معدل الشواغر، بالنسبة المئوية
الاسبانية			
المقر	٤٩/١٣	١٣ ف-٤	٢٦,٥
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٢٥/٧	٤ ف-٣، ٣ ف-٤	٢٨
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٤	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١٠/١	١ ف-٣	١٠
المجموع	٨٨/٢١	١٦ ف-٤، ٥ ف-٣	٢٣,٨٦
الانكليزية			
المقر	٢٣/٣	١ ف-٣، ٢ ف-٤	١٣
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١٥	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٢	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٣/١	١ ف-٤	٣٣,٣
المجموع	٤٣/٤	٣ ف-٤، ١ ف-٣	٩,٣
الروسية			
المقر	صفر/٥٠	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٣٧/١	١ ف-٣	٢,٧
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٤	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	صفر/٦	-	صفر
المجموع	٩٧/١	١ ف-٣	١
الصينية			
المقر	٦٣/٥	٥ ف-٤	٧,٩
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/٢٠	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٣	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	صفر/٥	-	صفر
المجموع	٩١/٥	٥ ف-٤	٥,٥

اللغة	الشواغر/عدد الوظائف	رتب الوظائف الشاغرة	معدل الشواغر، بالنسبة المئوية
العربية			
المقر	٦١/٨	٥ ف-٣، ٣ ف-٤	١٣,١
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٢٣/١	١ ف-٥	٤,٣
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٤	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٥/١	١ ف-٣	٢٠
المجموع	٩٣/١٠	١ ف-٥، ٣ ف-٤، ٦ ف-٣	١٠,٧٥
الفرنسية			
المقر	٥٥/٥	٥ ف-٤	٩,١
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٣٥/٦	٢ ف-٥، ١ ف-٤	١٧,١
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٤	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	صفر/١٠	-	صفر
المجموع	١٠٤/١١	٢ ف-٥، ٦ ف-٤، ٣ ف-٣	١٠,٦

(أ) لا تدخل فيها وظائف رؤساء الدوائر/الأقسام. وفي حالة مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، أدرجت الوظائف الممولة على أساس متكرر من الموارد الخارجة عن الميزانية.

باء - الترجمة الشفوية

اللغة	الشواغر/عدد الوظائف	رتب الوظائف الشاغرة	معدل الشواغر، بالنسبة المئوية ^(١)
الاسبانية			
المقر	٢٠/١	٣ ف-٣	٥
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١١	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٣	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	صفر/٣	-	صفر
المجموع	٣٧/١	١ ف-٣	٢,٧
الانكليزية			
المقر	٢٠/٣	٣ ف-٣	١٥
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١٧	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٣/٣	١ ف-٤، ٢ ف-٣	١٠٠
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٣/٢	١ ف-٣، ١ ف-٤	٦٦,٧
المجموع	٤٣/٨	٢ ف-٤، ٦ ف-٣	١٨,٦

اللغة	الشواغر/عدد الوظائف	رتب الوظائف الشاغرة	معدل الشواغر، بالنسبة المئوية ^(أ)
الروسية			
المقر	صفر/١٧	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١٥	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٣	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	صفر/٣	-	صفر
المجموع	صفر/٣٨	-	صفر
الصينية			
المقر	صفر/٢٠	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١٢	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٤	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٤/١	١ ف-٣	٢٥
المجموع	٤٠/١	١ ف-٣	٢,٥
العربية			
المقر	٢٢/٢	٢ ف-٣	٩,١
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١٢	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٤/٤	١ ف-٤، ٣ ف-٣	١٠٠
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٤/٢	٢ ف-٤	٥٠
المجموع	٤٢/٨	٣ ف-٤، ٥ ف-٣	١٩
الفرنسية			
المقر	٢٠/١	١ ف-٣	٥
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	صفر/١٧	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	صفر/٣	-	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	صفر/٣	-	صفر
المجموع	٤٣/١	١ ف-٣	٢,٣٢

(أ) في حالة مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، تأخذ المعدلات في الحسبان الوظائف المشغولة بموجب عقود محددة المدة لفترة ١١ شهرا.

الجدول ٣
معلومات إحصائية عن امتحانات اللغات التنافسية التي أجريت مؤخرا
ألف - الترجمة التحريرية

الامتحان	عدد المرشحين المدعوين للامتحان	عدد المرشحين الذين دخلوا الامتحان	المرشحون الناجحون
امتحان عام ١٩٩٩ للمتترجمين التحريريين، والمحريين، ومدوني المحاضر الحرفية في اللغة الاسبانية	٤٦٢	٤٦٢	٢١
امتحان عام ٢٠٠٠ للمتترجمين التحريريين/مدوني المحاضر الموجزة، والمحريين، ومدوني المحاضر الحرفية في اللغة الانكليزية	٢٧٧	١٥٤	٢٣
امتحان عام ٢٠٠٠ للمتترجمين التحريريين/مدوني المحاضر الموجزة، والمحريين ومدوني المحاضر الحرفية في اللغة الفرنسية	٢٣٠	١٧١	١١
امتحان عام ٢٠٠١ للمتترجمين التحريريين، والمحريين، ومدوني المحاضر الحرفية في اللغة الصنية	٢٨٥	٢٥١	لم يتوفر بعد

باء - الترجمة الشفوية

الامتحان	عدد المرشحين المدعوين للامتحان	عدد المرشحين الذين دخلوا الامتحان	المرشحون الناجحون
امتحان عام ١٩٩٨ للمتترجمين الشفويين في اللغة الانكليزية	٣٧	٣١	٥
امتحان عام ١٩٩٨ للمتترجمين الشفويين في اللغة العربية	٣٤	٣٢	٥
امتحان عام ٢٠٠٠ للمتترجمين الشفويين في اللغة الانكليزية ^(١)	١١	٧	صفر
امتحان عام ٢٠٠٠ للمتترجمين الشفويين في اللغة الفرنسية	٥٠	٤٠	١٥
امتحان عام ٢٠٠٠ للمتترجمين الشفويين في اللغة الاسبانية	١٢٦	١٠٥	١١
امتحان عام ٢٠٠١ للمتترجمين الشفويين في اللغة الانكليزية	٤١	٥١	٧
امتحان عام ٢٠٠١ للمتترجمين الشفويين في اللغة العربية	٧٠	٨٣	٨

(أ) لم يفتح باب الدخول في الامتحان إلا للمرشحين الذين يترجمون من الروسية والفرنسية.