

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	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	Продовольствен ная и сельскохозяйств енная организация Объединенных	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
---	--	--------------------	---	---	--	--

لجنة المالية

الدورة الحادية والخمسون بعد المائة

روما، 11-15 نوفمبر/تشرين الثاني 2013

توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك
للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة
(بما في ذلك التغييرات في جداول المرتبات والبدلات)

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة Monika Altmaier

مديرة مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 6422



mi636a

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

موجز

- ◀ يكمن الغرض من هذه الوثيقة في إطلاع اللجنة على آخر المستجدات المتعلقة بأنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والتغييرات التي طرأت على شروط خدمة الموظفين، من الفئة الفنية والفئات العليا وكذلك من فئة الخدمات العامة.
- ◀ وعلاوة على ذلك، وبعد إقرار الجمعية العامة لقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية القاضي برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده، تقترح الأمانة تعديلاً على الفقرة 5 9 301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين من أجل مواءمة قواعد الفاو بشأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة مع تلك الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة وقواعد الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة المتعلقة بسن التقاعد العادية.
- ◀ وتبلغ الآثار المالية المترتبة على الفاو نتيجة تنفيذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية حوالي 6 650 دولاراً أمريكياً بالنسبة لعام 2014 (الفقرة 33).

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- ◀ يرجى من اللجنة الإحاطة بمحتوى هذه الوثيقة ويسترعى انتباه اللجنة بوجه خاص إلى الفقرات من 4 إلى 9 فيما يتعلق برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده.
- ◀ يطلب من اللجنة إقرار التعديل المقترح على الفقرة 5 9 301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، على نحو ما هو وارد في الفقرة 9، وإحالتها إلى المجلس للموافقة عليها، بمقتضى المادة 3-43 من اللائحة العامة للمنظمة.

مسودة المشورة

- ◀ توصي لجنة المالية بالموافقة على تعديل الفقرة 5 9 301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، وفقاً للنصّ الوارد في الفقرة 9 من هذه الوثيقة.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية

- 1- وافقت الجمعية العامة، في دورتها السابعة والستين على معايير السلوك المنقحة في الخدمة المدنية الدولية الواردة في الملحق الرابع لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2012¹، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2013.
- 2- وترغب الأمانة في أن تأخذ اللجنة علماً بأنه تم تحديث المرفق ألف بالقسم 304 من دليل الإجراءات وفقاً للنسخة الجديدة لمعايير السلوك ونشره في يوليو/ تموز 2013.
- 3- وتتعلق التغييرات الأساسية التي أدخلت على معايير السلوك المنقحة بمجالات "تضارب المصالح" و"الإفصاح عن المعلومات" واستخدام موارد منظمات الأمم المتحدة" و"القيود بعد انتهاء الخدمة".

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة - الفقرة 59301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين

- 4- أوصى مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في عام 2012، خلال دورته التاسعة والخمسين، برفع السن العادية للتقاعد إلى 65 سنة بالنسبة للمشاركين الجدد في الصندوق اعتباراً من موعد أقصاه 1 يناير/كانون الثاني 2014. وحث المجلس أيضاً لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمات الأعضاء في الصندوق على العمل فوراً على رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى سن 65 سنة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في الصندوق. وقررت لجنة الخدمة المدنية، في دورتها الخامسة والسبعين في عام 2012، دعم توصية مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية القاضية برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى سن 65 سنة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في صندوق المعاشات التقاعدية، اعتباراً من موعد أقصاه 1 يناير/كانون الثاني 2014.
- 5- وأقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب قرارها (رقم 257/67) المؤرخ 12 أبريل/نيسان 2013، قرار لجنة الخدمة المدنية المتعلقة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة بالنسبة للموظفين الذين عينوا في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده.

¹ معايير السلوك المنقحة في الخدمة المدنية الدولية متاحة بالانكليزية فقط على الموقع التالي للجنة الخدمة المدنية على الانترنت:

<http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsE.pdf?d=713>

6- وتبعاً لذلك، يطلب من الفاو مواءمة قواعدها بشأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة مع تلك الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة التي يجري تعديلها لرفع السن العادية للتقاعد إلى 65 سنة بالنسبة للذين عينوا في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده.

7- وتتقتضي الأحكام الحالية لدليل الإجراءات الإدارية للفاو، بما في ذلك الفقرة 5 9 301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، إدخال تعديلات مناسبة لتوضيح القرار أعلاه.

8- ويطلب من اللجنة إقرار التعديل المقترح للفقرة 5 9 301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين كما هو وارد أدناه وإحالة إلى المجلس للموافقة عليه، بمقتضى المادة 40-3 من اللائحة العامة للمنظمة.

9- ويقرأ التعديل المقترح على الفقرة 5 9 301 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين على النحو التالي: "لا يجوز بقاء الموظف في الخدمة الفعلية بعد سن 65 سنة (62 سنة للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014)، ما لم يقم المدير العام، لما فيه مصلحة المنظمة، بتمديد هذه السن في الحالات الاستثنائية. وجرت العادة على أن يكون مثل هذا التمديد لمدة سنة واحدة في كل مرة. ولكن يجوز للموظفين، باستثناء الذين يبدأون أو يعاودون الاشتراك في صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية في 1 يناير/كانون الثاني 1990 أو بعده، أن يختاروا التقاعد في سن 60 سنة".

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين

10- رحبت الجمعية العامة أيضاً، بموجب قرارها 257/67، بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تقضي بإجراء استعراض استراتيجي للآثار التي ينطوي عليها رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة لجميع الموظفين الحاليين، بالتشاور مع المنظمات وممثلي الموظفين، وتطلعت إلى النظر في نتائج هذا الاستعراض في دورتها الثامنة والستين.

11- وقدمت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، في دورتها السابعة والسبعين، وثيقة عرضت لمحة تاريخية عن الممارسات المتعلقة بالتقاعد في بعض الدول الأعضاء. وأشارت أيضاً إلى أن من شأن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة بالنسبة للموظفين الحاليين يؤدي، من وجهة نظر صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية، إلى تحقيق وفورات في التكاليف. وقدّر الخبير الاكتواري الاستشاري للصندوق أن توفير هذا الخيار للموظفين الحاليين من شأنه أن يفضي إلى مزيد من التخفيض في العجز الاكتواري في حدود 0.13 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، مما يؤثر بشكل إيجابي في استدامة الصندوق في الأجل الطويل. واستند تقدير الوفورات إلى معدل استخدام مفترض قدره 70 في المائة.

12- وأعربت شبكة الموارد البشرية عن دهشتها إزاء النهج الذي اتبعته اللجنة لمناقشة تطبيق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة إلى الموظفين الحاليين. فقد اتُخذت القرارات الأخيرة برفع كل من السن العادية للتقاعد والسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الجدد بطريقة تكاملية، بوصفها وسيلة لمعالجة تحديات الاستدامة على المدى الطويل التي يواجهها الصندوق المشترك للمعاشات نتيجة لارتفاع العمر المتوقع على الصعيد العالمي. ولم تقدم الأعمال الحالية لأمانة اللجنة حججا تثبت ضرورة تخلي المنظمات عن ممارسة فعالة ومنسقة على نطاق واسع في ضوء الاتفاق التوافقي والمتوازن الذي تم التوصل إليه مؤخرا.

13- ويبذل العديد من المنظمات في الوقت الراهن جهودا لا مفر منها لاستعراض هيكلها التنظيمي وإعادة تصميمه، من أجل احتواء التكاليف وفي نفس الوقت ضمان تدفق المهارات الحيوية الجديدة المطلوبة في عدد من المجالات المهنية. والقرار الموصى به في وثيقة أمانة اللجنة من شأنه أن يُعرض تلك الجهود للخطر وقد يؤدي إلى تكبد تكاليف إضافية باهظة لتعويض الموظفين عن ترك الخدمة. وأعرب أعضاء شبكة الموارد البشرية أيضا عن خيبة أملهم إزاء نوعية التحليل وجدواه، وهو تحليل لا يبرر في رأي الشبكة الاستنتاج الذي توصل إليه التقرير.

14- وأجمعت شبكة الموارد البشرية، باعتبارها تمثل الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأعضاء فيها، على رفض التقرير والتوصية الواردة فيه. وأوصت بأن تطلب اللجنة من أمانتها، إذا رغبت في متابعة هذه المسألة، إجراء المزيد من التحليلات بالتشاور مع المنظمات.

15- ورحبت اتحادات الموظفين الثلاثة، وهي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق لل نقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، بالتقرير والتحليل النهائي والتوصيات. وتمسكت الاتحادات بموقفها الداعي إلى رفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين إلى 65 سنة، على أن تُكفل الحقوق المكتسبة فيما يتعلق بالتقاعد في سني 60 و 62 سنة.

16- أشار أعضاء اللجنة، خلال مداوالاتهم، إلى أن العديد من الدول رفعت سن التقاعد. ورأت اللجنة أن النظام الموحد للأمم المتحدة لا يمكن أن يستمر في السير عكس الاتجاه العالمي لرفع سن التقاعد، بالنظر إلى تغير السمات الديموغرافية على الصعيد العالمي وإلى الخصائص السكانية.

17- وأقرت اللجنة في استنتاجها بأن المسألة معقدة، غير أنه يجب الإقرار بتزايد طول العمر تزايدا ملموسا وبأن العديد من الموظفين يستمرون في التمتع بقدرة إنتاجية كبيرة جدا وامتلاك المهارات التي تسمح لهم بمواصلة العمل مددا طويلة بعد سن 60 أو 62 سنة. ووافقت على أنه، عند اتخاذ قرار بتمديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين، يجب إيلاء الاعتبار الواجب لمدى استعداد المنظمات لذلك بالنظر إلى خططها الاستراتيجية والمتعلقة بالميزانية.

18- وبعد النظر في جميع النقاط التي أثبتت، رأت اللجنة أنه يتعين تمديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين إلى 65 سنة. وإتاحة الوقت اللازم للمنظمات لتنفيذ التغيير، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين إلى 65 سنة اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2016، مع العلم بأن هذا القرار لن يؤثر على الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

استعراض حزمة التعويضات في النظام الموحد

19- شرعت اللجنة، في دورتها السادسة والسبعين، وفقاً لقرارها القاضي بإدراج هذه المسألة في برنامج عملها للفترة 2013-2014، في استعراض حزمة التعويضات في النظام الموحد. وُزِدَت اللجنة بلمحة عامة عن العناصر الداخلة في النظام الحالي للأجور إلى جانب الأساس المنطقي لهذه العناصر وأسس دفعها، وذلك لمساعدة اللجنة في النظر في هذه المسألة.

20- وأشارت اللجنة إلى أن النظام الحالي للأجور قد ظل، في معظمه، دون تغيير، على مدى عدد من العقود. وتخضع فرادى العناصر التي يتألف منها النظام الحالي للاستعراض بمعزل عن بعضها البعض وعلى فترات متفاوتة. ولدرء خطر تجزؤ هذا النظام، يلزم إجراء استعراض شامل لجميع العناصر، ولأي أوجه ترابط فيما بينها.

21- وقد اتُفق على أن تقوم الفلسفة الأساسية لحزمة التعويضات على المبادئ المنبثقة عن أحكام المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، وهي استقلالية الخدمة المدنية الدولية وضرورة أن تُعيّن المؤسسات موظفين تتوافر فيهم أعلى مستويات المقدرة والكفاية والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

22- ورأت اللجنة أن خصائص أي نظام منقح، والنهج المتبع في ذلك النظام، ينبغي أن يكون على النحو التالي:

(1) دعم أي نظام جديد للأجور تنفيذ المنظمات للولايات المنوطة بها وأن يتسم بما يلي:

- (أ) التنافسية؛
- (ب) العدالة والإنصاف؛
- (ج) الشفافية؛
- (د) بساطة تصميمه وسهولة إدارته وفهمه من قِبل الموظفين وأصحاب المصلحة؛
- (هـ) المكافأة على التفوق ومعالجة قصور الأداء؛

(2) ينبغي أن يكون النظام الجديد متسقاً في جوهره، وأن يتيح، مع ذلك، بعض المرونة لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمات والتصدي للتحديات المحددة التي تواجهها، ولا سيما فيما يتعلق بالتنوع أو المهن التخصصية أو المهارات التي يصعب الحصول عليها؛

(3) ينبغي للنظام الجديد، عند تطبيقه، أن يبنَى على احتواء التكاليف بشكل عام وأن يكون المضي قدماً به في حدود الإمكان؛

(4) أن يبدأ الاستعراض بموظفي الفئة الفنية، ثم يتسع نطاقه ليشمل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة؛

(5) وفي حين أن الافتراض هو أن ينطبق النظام الجديد على جميع الموظفين المعيّنين في تاريخ إصداره أو بعد ذلك التاريخ، فإن إمكانية تطبيقه على الموظفين الموجودين سيتم النظر فيها في وقت لاحق، مع أخذ الحقوق المكتسبة في الاعتبار.

23- واصلت اللجنة، في دورتها السابعة والسبعين، استعراضها لحزمة تعويضات الأمم المتحدة، وكان معروضا عليها ثلاث وثائق أعدتها أمانتها، وهي الوثائق التي:

- أوضحت دور فلسفة الأجور بوصفها أساس هيكلية الأجر للنظام الموحد في إطار لجنة الخدمة المدنية، وذلك لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إطار إدارة الأداء؛
- استكشفت الممارسات الخارجية والنهج المعتادة المتبعة في هيكلية لحزمة تعويضات الموظفين المغتربين والاتجاهات السائدة الحالية في تحديد أجور هؤلاء الموظفين، مع بيان لحزمة التعويضات لمنظمات وطنية ودولية مختارة؛
- تناولت بالدراسة إمكانية تطبيق هذه الاتجاهات والممارسات على النظام الموحد.

24- ونظرت اللجنة أيضا فيما أحرز من تقدم في العمل المنجز حتى حينه، وفي خطة للمضي قدما في استعراض نظام الأجور.

25- وأحاطت اللجنة علما بالمعلومات المتعلقة بالممارسات الخارجية المتصلة بأجور المغتربين، مع العلم بأنها ستستخدم كمادة مرجعية في مرحلة تصميم نظام منقح.

26- واستعرضت اللجنة بعد ذلك الجدول الزمني وخطة عمل الاستعراض. وفي هذا السياق، أعربت شبكة الموارد البشرية عن قلقها من أن ضيق الجدول الزمني لهذا الاستعراض المعقد قد يجعله مفرط الطموح، وأن التركيز فقط على بلوغ المعالم المتفق عليها في الموعد المحدد قد ينال من جودة نتائج المشروع. وتشاطرت رابطات الموظفين وعدة أعضاء القلق الذي أعربت عنه المنظمات بشأن قصر المهلة الزمنية للمشروع بحسب ما وضعته الجمعية العامة، نظرا إلى نطاقه الواسع. ورأت أنه ينبغي للجمعية العامة أن تكون على علم بهذه الشواغل. وناشدت اللجنة جميع الأطراف المعنية بذل قصارى جهدها لتسهم في تنفيذ أنشطة المشروع في الوقت المناسب وتكفل في الوقت نفسه ألا يُمسّ بنوعية النتائج.

27- ووجه انتباه اللجنة أيضا إلى الرسالتين الموجهتين من الجهازين الرئاسيين للفاو والمنظمة البحرية الدولية إلى رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، وللتين حثا فيهما اللجنة على النظر في ضرورة التحلي بمزيد من اليقظة فيما يتعلق بزيادات في تكاليف الموظفين في سياق استعراضها الشامل الجاري حاليا. وهذه التطورات ينبغي أخذها في الاعتبار على النحو الواجب.

28- واعتبرت اللجنة، وقد استعرضت الخصائص والأهداف المعتمدة في الدورة السابقة، أن من المناسب إيجاز هذه الخصائص والأهداف واستكمالها في بيان المهام التالي:

- يتمثل الغرض من استعراض حزمة التعويضات للنظام الموحد في ضمان استمرارية قدرة المنظمات على تنفيذ ولاياتها بفعالية على أساس المبادئ التوجيهية والأحكام الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وفي إطار النظام الموحد.
- يهدف الاستعراض إلى الوصول إلى نظام للأجور يمنح المنظمات، دون أن يخل بالتماسك العام للنظام الموحد، قدرا من المرونة في تطبيق حزمة التعويضات. وينبغي أن يجتذب النظام ويستبقي أفضل تشكيلة من المواهب والكفاءات المتنوعة. وينبغي للنظام المنقح أيضا أن يشجع التفوق ويقدر الأداء.
- ينبغي أن يركز الاستعراض على إنشاء نظام متنسق ومتكامل ومبسط وشفاف وفعال من حيث التكاليف. وسيكون هدف البدلات هو الدفع في اتجاه التفوق المؤسسي عن طريق بث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين. وسيتمكن النظام المنقح، إضافة إلى ذلك، الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين من فهم هيكله وعملياته ونتائجه. وأخيرا، سيتيح النظام المنقح الاستقرار وقابلية التنبؤ اللازمين لتحقيق الترابط مع عملية وضع البرامج والميزانية.
- تضع اللجنة في اعتبارها عند إجراء الاستعراض، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها 257/67، الوضع المالي للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على جذب قوة عاملة قادرة على المنافسة.

29- وفيما يتعلق بنطاق الاستعراض، فقد تم الاتفاق على ضرورة شمول حزمة التعويضات، بما في ذلك المرتبات وتسوية مقر العمل والبدلات وغيرها من شروط الخدمة، فضلا عن العناصر الأخرى لإدارة الموارد البشرية المشمولة بولاية اللجنة، وذلك لكفالة إجراء تحليل شامل للنظام. وأشار أيضا إلى أن الاستعراض يمكن أن تترتب عليه آثار في بعض المجالات الخارجة عن نطاق سلطة اللجنة، مثل المعاشات التقاعدية والتأمين، وما إلى ذلك. وسيلزم في تلك الحالات تنبيه الهيئات المختصة إلى ما سينتج عن ذلك من صلات حتى تتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب.

30- وفيما يتعلق بطرائق إنجاز المشروع، فقد وافقت اللجنة على ضرورة أن تقوم أفرقة عاملة مؤلفة من أعضائها بالنظر في المسائل وتحليلها بشكل مفصل، وأن تشارك المنظمات وممثلو الموظفين في تلك الأفرقة مشاركة تامة. وسوف تُجري الأفرقة العاملة تحليلا موضوعيا وتُعدُّ توصيات وتُبلغ النتائج التي تتوصل إليها إلى اللجنة. وسيعقب ذلك تقييم لآثار الترتيبات المقترحة.

31- وأقرت اللجنة مخطط الاستعراض وطرائق القيام بمزيد من الأنشطة على النحو المبين أعلاه؛ وقررت إنشاء ثلاثة أفرقة عاملة للنظر في المواضيع التالية:

- هيكل الأجور؛
- القدرة على المنافسة والاستدامة؛
- حوافز الأداء، وغير ذلك من مسائل الموارد البشرية.

32- وستبلغ الأفرقة العاملة اللجنة بمقترحاتها وما تحرزه من تقدم. وستُدمج المقترحات بعد ذلك ضمن إطار حزمة منقحة للتعويضات. وينبغي أن يكفل أسلوب عمل الأفرقة العاملة تبادل المعلومات فيما بينها لكي تتمكن من مداولاتها عن نتائج مترابطة ومتسقة.

شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

33- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن توافق، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2013، على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا، وهو ما يعكس تسوية بنسبة 0.19 في المائة تُنفذ بزيادة المرتب الأساسي/الأدنى وبخفض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل تلك الزيادة، وبما لا يغير الأجر الذي يقبضه الموظف. وستقتصر الآثار المالية على نطاق المنظومة على إعادة النظر في جدول مدفوعات انتهاء الخدمة، وستكون تلك الآثار طفيفة نسبياً حيث لن يطرأ على الجدول سوى الحد الأدنى من التغييرات. وبالنسبة للمنظمة، تُقدَّر الآثار المالية لهذا التغيير بنحو 6 650 دولاراً أمريكياً لعام 2014.

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة

34- نتيجة للتجميد القانوني لأجور الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذي كان مطبقاً على الفترة من 1 يناير/كانون الثاني 2011 إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2013، لم يُمنح الموظفون الاتحاديون المتخذون أساساً للمقارنة في واشنطن العاصمة أية زيادة عامة أو محلية في الأجور خلال عام 2013.

35- ولاحظت اللجنة أن مستوى الهامش ظل يتزايد في عام 2013، وهذا يعزى أساساً إلى التجميد القانوني للأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، ومن المتوقع أن يناهز الحد الأعلى للنطاق المعمول به حتى بدون إدخال أي تعديل آخر على مستويات الأجور في الخدمتين. إلا أن من المحتمل أن تصبح زيادة أخرى في تسوية مقر العمل مستحقة في نيويورك في فبراير/شباط 2014. ومع أن مداها الفعلي ليس معروفاً بعد، فإن الاتجاه السائد في تحرك الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك يشير بجلاء إلى أن هذه الزيادة، في حال مُنحت بالكامل، سوف تؤدي إلى تحرك الهامش بما يتجاوز الحد الأعلى للنطاق.

36- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، للسنة التقويمية 2013، بلغ 119.6 وأن متوسط الهامش لخمس سنوات (2009-2013) بلغ 115.7، وهو أعلى من نقطة الوسط المستصوبة البالغة 115.

37- وبعد أن استعرضت اللجنة السيناريوهات المحتملة والاتجاهات السائدة فيما يتعلق بتطور المتغيرات الرئيسية لحساب الهامش وأثرها التراكمي على قيمة الهامش، وافقت على أن مستواه المتوقع الناجم عن ذلك لن يتيح على الأرجح تطبيق أي زيادة في تسوية مقر العمل في نيويورك في فبراير/شباط 2014 إذا ما أريد للهامش أن يبقى ضمن النطاق المعمول به. ولذلك، قررت اللجنة أيضا إبلاغ الجمعية العامة بأنه سيلزمها أن تطبق في فبراير/شباط 2014 إجراءات إدارة الهامش التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها 191/46 (الفقرة 3 من الجزء رابعا) الذي يدعو إلى الاكتفاء بمنح الجزء من زيادة تسوية مقر العمل الذي سوف يؤدي إلى هامش لا يتجاوز 120.

38- ونتيجة لذلك، وحفاظاً على تعادل القوى الشرائية للمرتبات مع نيويورك، الذي يمثل الأساس لنظام تسوية مقر العمل، فإن الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل الأخرى سوف تُخفض تناسبياً بما يعادل نسبة الرقم القياسي للأجر المعمول به بالفعل إلى الرقم القياسي للأجر الذي كان سيعمل به لولا ذلك في نيويورك.

بدلات إعالة الأبناء والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

39- قررت اللجنة أن:

- تحيط علماً بالدراسة التي أجرتها أمانتها بشأن منهجية تحديد بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية؛
- تستخدم المتوسط المرجح لمراكز العمل الثمانية التي توجد بها المقار والاتجاه العام السائد في معدلات نمو استحقاقات الأبناء كعاملين لتصحيح قيمة البديل؛
- تبلغ الجمعية العامة بأنها ستبقي المنهجية قيد النظر في إطار الاستعراض الأشمل لحزمة التعويضات في النظام الموحد؛
- توصي الجمعية العامة بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية.

مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

الاجتماع الستون لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة،

نيويورك 11-20 يوليو/تموز 2013

40- ناقش المجلس، إلى جانب المسائل المتعلقة بالميزانية والحوكمة المعيارية، البيانات المالية للصندوق للسنة المنتهية في 31 ديسمبر/كانون الأول 2012، ومنهجية التقييم الإكتواري والافتراضات بالنسبة إلى التقييم الإكتواري الثاني والثلاثين للصندوق في 31 ديسمبر/كانون الأول 2013، وعضوية لجنة الإكتواريين ولجنة الاستثمارات والتقارير عن الأداء الاستثماري للصندوق. واستعرض المجلس أيضا رفع السن العادية للتقاعد للموظفين الجدد والتقارير المرحلي عن حالة رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في المنظمات الأعضاء. وفيما يلي أهم القرارات التي اتخذت والمناقشات التي جرت.

البيانات المالية وبيان الرقابة الداخلية

41- بعد استعراض البيانات المالية والنظر في عروض لجنة مراجعة الحسابات التابعة للصندوق ومجلس مراجعي الحسابات، اعتمد المجلس البيانات المالية للصندوق للسنة المنتهية في 31 ديسمبر/كانون الأول 2012.

42- وناقش المجلس نهج الصندوق وخطته لتنفيذ بيان الرقابة الداخلية وقرر أنه ينبغي تقديم كامل الوثائق في دورته القادمة بما في ذلك اقتراح بشأن تسوية النزاعات المحتملة بين الصندوق والمنظمات الأعضاء فيه. وأخذ المجلس علما بنهج الصندوق لوضع بيان للرقابة الداخلية وطلب أن ينسق ذلك مع عملية إعداد اختصاصات لجان المعاشات التقاعدية للموظفين وأمنائها. وطلب من الصندوق تطبيق نهج تنفيذ تدريجي بالتشاور الوثيق مع المنظمات الأعضاء.

تقرير عن تنفيذ نظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام

43- رحب المجلس بالتنفيذ الناجح للمعايير المحاسبية الدولية، وطلب أن يقوم الصندوق برصد إعداد كلا إطارَي المحاسبة.

تعيين ممثل للأمين العام بدوام كامل

44- أعرب المجلس عن تأييده لتوصية الأمين العام بشأن تعيين ممثل للأمين العام بدوام كامل لاستثمار أصول صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية. وبالإضافة إلى ذلك، وعلى نحو ما هو منصوص عليه في قرار المجلس بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة لصندوق (JSPB/60/R.18 REV.1)، قرر المجلس أن يكون منصب ممثل الأمين العام بدوام كامل على "حساب الصندوق" بحسب المعنى المقصود في المادة 15 (أ) من لائحة صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية.

تقرير الفريق العامل المعني بالاستدامة

45- أشير إلى أن المجلس قرر، في دورته التاسعة والخمسين المعقودة في يوليو/تموز 2012، أنه ينبغي معالجة الوضع الاكتواري للصندوق حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، وهو ما أسفر عن عجز اكتواري قدره 1.87 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، كما أسفر عن عجز اكتواري ثان بعد ذلك العجز الذي بلغ 0.38 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في 31 ديسمبر/كانون الأول 2009. وبين المجلس أن الزيادة في العجز تعزى أساساً إلى تجربة استثمارات ذات مستوى أدنى من المتوقع. ونتيجة لذلك، أنشأ المجلس فريقاً عاملاً كلف بالنظر في إمكانية اتخاذ تدابير تكفل استدامة الصندوق على المدى الطويل. وأصدر المجلس توجيهاته إلى فريقه العامل بالتركيز على الاستدامة في الأمد الطويل، بما في ذلك الحوكمة وإدارة الاستثمارات، وإدارة الأصول والخصوم. وأحاط الرئيس علماً بأن الفريق العامل نظر في العديد من البنود المرتبطة بتصميم الخطة والاستثمارات والحوكمة، التي يرد ملخص لها كلها في التقرير الصادر عنه. وبعد ذلك قدم الرئيس ملخصاً لملاحظات الفريق العامل:

- بلغ الصندوق مستوى عالٍ من النضج، وهذا يعني أنه ينبغي مراعاة استقرار مبالغ الاستحقاقات وتعزيز إدارة المخاطر من أجل ضمان الاستدامة على المدى الطويل. وأشير إلى أن الصندوق حقق الكثير من التقدم في هذا الصدد من خلال وضع مبادئ توجيهية لتصميم الخطة واقترح أن يتم اعتماد هذه المبادئ من قبل المجلس.
- إن المستوى العالي من النضج يعني أن هناك ترابطاً متزايداً بين الأصول والخصوم. وأكد الفريق مجدداً أن تحقيق نسبة 3.5 المائة من عائد الاستثمار الفعلي الطويل الأجل يشكل العامل الوحيد الأكثر أهمية الذي يؤثر في الاستدامة الطويلة الأجل للصندوق.

46- وكان هناك عامل آخر حدده الخبراء الاكتواريون باعتباره خطراً طويل الأجل ساهم في العجز الجاري تمثل في تزايد طول عمر المستفيدين.

47- ومع أخذ هذه الملاحظات بعين الاعتبار، وضع الفريق توصياتها. وفيما يتعلق برفع السن العادية للتقاعد، أوصى الفريق العامل بأن يرفع المجلس إلى الجمعية العامة التغيير المقترح في النظام الأساسي الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لرفع السن العادية للتقاعد للمشاركين الجدد في الصندوق اعتباراً من موعد أفصاه 1 يناير/كانون الثاني 2014.

48- وأما فيما يخص سن التقاعد المبكر، فقد أوصى الفريق برفع سن التقاعد المبكر إلى 58 سنة للمشاركين الجدد الذين ينضمون أو يعيدون الانضمام إلى الصندوق في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده. وأوصى الفريق أيضاً بأنه، في حالة رفع السن العادية للتقاعد في المستقبل، ينبغي الحفاظ على فارق سبع سنوات بين السن العادية للتقاعد وسن التقاعد المبكر.

49- وفيما يتعلق بعوامل تخفيض سن التقاعد المبكر، أوصى الفريق العامل بأن يعتمد مجلس المعاشات التقاعدية عوامل التقاعد المبكر للمشاركين الجدد (الذين ينضمون إلى الصندوق في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده مع السن العادية للتقاعد عند 65 سنة وسن التقاعد المبكر عند 58 سنة) على النحو التالي:

- بالنسبة للمشاركين الذين تقل سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي عن 25 سنة: 6 في المائة عن كل سنة دون سن 65 سنة؛
- بالنسبة للمشاركين الذين لهم 25 سنة أو أكثر من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي: 6 في المائة عن كل سنة دون سن 60 سنة، و4 في المائة عن كل سنة من 60 إلى 64 سنة؛
- إن عامل التخفيض الحالي بنسبة 1 في المائة للمشاركين الذين لديهم 30 سنة أو أكثر من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي لن يصبح متاحاً.

50- ووافق المجلس على توصيات الفريق العامل لإجراء تغييرات على النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2014.