



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
Наций

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Alimentación y la
Agricultura

لجنة المالية

الدورة الأربعون بعد المائة

روما، 10-14 أكتوبر/تشرين الأول 2011

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 عن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد توني ألونزي (Tony Alonzi)

مدير شعبة إدارة الموارد البشرية

هاتف رقم: +3906 5705 6200

طُبع عدد محدود من هذه الوثائق من أجل الحد من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت على العنوان التالي في: www.fao.org

الموجز

- الغرض من هذه الوثيقة هو إطلاع اللجنة على آخر المستجدات على صعيد أنشطة 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، التي قد تترتب عليها آثار مالية بالنسبة للمنظمة.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- يطلب من لجنة المالية أن تحيط علماً بمحتوى هذه الوثيقة.

مسودة المشورة

- تحيط لجنة المالية علماً بمحتويات هذه الوثيقة.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين كليهما

نظام التنقل والمشقة

1- وفقا لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام 2005، التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 239/61، يجري استعراض المبالغ المستحقة الدفع في إطار نظام التنقل والمشقة كل ثلاثة أعوام بالرجوع إلى العناصر الثلاثة التالية:

- (أ) متوسط حركة صافي المرتب الأساسي زائدا تسوية مقر العمل في مقرر عمل منظومة الأمم المتحدة الثمانية؛
- (ب) تحرك الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة المستعمل لتسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في 21 بلداً؛
- (ج) حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

2- واستعرضت اللجنة المبالغ الثابتة المطبقة في عام 2007، ونقحتها للمرة الأولى في عام 2008 بناء على توصيات الفريق العامل، وبدأ سريانها في 1 يناير/كانون الثاني 2009.

3 - وأقرت اللجنة في دورتها التاسعة والستين المعقودة في عام 2009 خريطة طريق لإجراء استعراض دوري ثانٍ لنظام التنقل والمشقة على مرحلتين. وتتألف المرحلة الأولى، المنجزة في عام 2010، من إجراء استعراض للنظام ومنهجيته؛ وتتألف المرحلة الثانية، المقرر إنجازها في 2011، من استعراض إجراءات تصنيف المشقة في مراكز العمل، الذي سيتزامن مع تنقيح المبالغ الثابتة الواجبة التنفيذ في عام 2012. وقررت اللجنة أيضاً إدراج مسألة بدل المخاطر في الاستعراض ومناقشة تكاليف المبيت والطعام الإضافية الممنوحة للموظفين في مراكز عمل محددة بموجب نظام التنقل والمشقة.

4- ولكي تجري اللجنة استعراضاً لنظام التنقل والمشقة، أنشأت اللجنة في دورتها التاسعة والستين فريقاً عاملاً يتألف من ممثلي اللجنة، وأمانتها، وشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، والمنظمات، واتحادات الموظفين.

5 - واجتمع الفريق العامل في ثلاث مناسبات وقدم تقريراً عن التقدم الذي أحرزه بعد اجتماعه الأول إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السبعين وبعد اجتماعه الثاني إلى اللجنة في دورتها الحادية والسبعين.

6 - واعتمدت اللجنة في دورتها الثانية والسبعين توصيات فريقها العامل بشأن استعراض نظام التنقل والمشقة وقررت ما يلي:

- (أ) قيام كل منظمة بتحديد أفضل سبيل لإدارة مدفوعات عنصري التنقل والمشقة؛
- (ب) الطلب إلى أمانتها إجراء مزيد من التقييم للنظام المنقح للتنقل إذا ما ظل ساريا لفترة أطول من فترة المهمة المعتادة، وهو موعد ليس أبكر من موعد الاستعراض الثالث للمبالغ في عام 2015؛
- (ج) وفقا لقرار الجمعية العامة 248/65، طلبت اللجنة من المنظمات وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بالتعاون الوثيق مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشكل منهجي في جمع البيانات والموافاة بهذه البيانات. ومن شأن هذا الجهد التعاوني أن يتيح مزيدا من التحليل القيم لاستخدام وأثر البدلات المحددة وغيرها من المبادرات الشاملة، من قبيل مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛
- (د) تحديد فئة مراكز العمل "حاء" بأنها المقار والمواقع المماثلة المعينة التي ليس فيها للأمم المتحدة برامج إنمائية أو إنسانية في ذلك البلد، أو المواقع الكائنة في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي؛
- (هـ) الطلب إلى أمانتها بالتشاور مع منظمات الأمم المتحدة للنظام الموحد أن تجري استعراضا رسميا لجميع مراكز العمل من الفئة "حاء" وجميع مراكز العمل الميدانية التي تواصل فيها منظمات النظام الموحد الاحتفاظ بأنشطة إنسانية أو إنمائية في ذلك البلد، بغية تحديد التصنيف السليم لتلك البلدان ومراكز العمل، وتقديم تقرير عن ذلك إلى اللجنة في دورتها الرابعة والسبعين؛
- (و) عدم القيام في هذه النقطة الزمنية بتغيير الطرائق الحالية لدفع بدلات التنقل للخدمة في مراكز العمل من الفئتين "حاء" و "ألف"؛
- (ز) الاحتفاظ في الوقت الحالي بالعلاقات النسبية بين مبالغ مجموعات الرتبة - المستوى في نظام التنقل/المشقة؛
- (ح) الاحتفاظ بالعلاقات النسبية الحالية بين معدلات غير المعيل والمعيل في نظام التنقل/المشقة؛
- (ط) الإبقاء على الحد الأقصى الحالي المحدد بخمس سنوات التي يدفع خلالها بدل تنقل، لكن يُسمح في حالات استثنائية، في حالة الموظفين الذين يظلون في مركز العمل ذاته بناء على طلب صريح من المنظمة أو لأسباب إنسانية قاهرة، بدفع بدل التنقل بالكامل لفترة أقصاها سنة إضافية واحدة؛
- (ي) مواصلة اتباع نهج عملي في استعراض المبالغ المدفوعة بموجب نظام التنقل/المشقة كل ثلاث سنوات، مع أخذ عوامل التسوية الثلاثة جميعها في الحسبان وملاحظة أن حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا هي الأكثر استقرارا على مر الزمن؛

- (ك) الإبقاء على المعايير الحالية لدفع تكاليف المبيت والطعام الإضافية في مراكز العمل المعينة، مع مراعاة أنها تستجيب لاحتياج حقيقي، على شرط أن يستثنى من الأهلية الموظفون الذين يتوفر تعليم مناسب وواف لأبنائهم من حيث مقررات ولغات التعليم في مركز عمل الآباء؛
- (ل) وقف دفع بدل المخاطر واستحداث بدل الخطر اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012 للمتكمين من التحول في الوقت المحدد من بدل المخاطر إلى بدل الخطر استناداً إلى المعايير المنقحة التي تضم ما يلي:
- مراكز العمل، التي يُستهدف فيها موظفو الأمم المتحدة بشكل واضح ومستمر ومباشر، لمجرد كونهم مرتبطين بمنظمة داخلية في النظام الموحد للأمم المتحدة أو من موظفيها، أو حيث تستهدف أماكن عمل تلك المنظمات بشكل واضح ومستمر ومباشر، مما يشكل تهديداً وشيكاً ومستمرًا للموظفين والأنشطة؛
 - مقار العمل التي يواجه فيها موظفو الأمم المتحدة وأماكن عملها مخاطر عالية بالتعرض لأضرار تبعية في حرب أو صراع مسلح فعليين؛
 - البيئات غير المحمية التي يتعرض فيها الموظفون المختصون بالشؤون الطبية بالتحديد لخطر يهدد حياتهم عند إيفادهم للتصدي لحالات طوارئ صحية عامة على نحو تلك التي تعلنها منظمة الصحة العالمية؛
- (م) الطلب من أمانتها وفريقها العامل استعراض ظروف المعيشة والعمل في مراكز العمل الميدانية بحيث يجري استعراض جميع مراكز العمل سواء باستخدام استبيان أو بدون استخدامه؛
- (ن) الإبقاء على جميع عناصر المشقة الحالية ولكن تغيير ثقل ترجيحها النسبي (باستثناء التعليم، لأنه غير داخل في المقياس)؛
- (س) تحديد مقاييس لتقييم كل عنصر من عناصر المشقة على النحو الذي أوصى به الفريق العامل، وفقاً لقرار اللجنة القائل بأنه ينبغي أن تظل تفاصيل نظام تحديد مقاييس تصنيف المشقة سرية وألا تنشر؛
- (ع) الموافقة على تغيير نظام الترجيح لكل عنصر من عناصر المشقة وتعديلات المعايير الحالية وفقاً لتوصية الفريق العامل القائلة بأنه وفقاً لقرار اللجنة ينبغي أن تظل تفاصيل نظام مقاييس تصنيف المشقة سرية وألا تنشر؛
- (ف) تنفيذ نظام تصنيف المشقة المنقح في 1 يناير/كانون الثاني 2012.

7 - وقررت اللجنة في ما يتعلق بالمستويات ما يلي:

- (أ) أن توصي بزيادة قدرها 2.5 في المائة في بدل المشقة وبدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة بالترتيب، على أن تنفذ في 1 كانون الثاني/يناير 2012؛

(ب) أن يعدل عنصر المشقة الإضافي المتعلق بعدم اصطحاب الأسرة للموظفين الذين يخدمون في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة بنفس نسبة تعديل بدل المشقة وبدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة، على أن تنفذ في 1 يناير/كانون الثاني 2012؛

بدل الخطر

8- نظرت اللجنة في الطرق الثلاث التالية لتحديد مستوى بدل الخطر اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012:

- الطريقة 1 - منهجية التعديل ذاتها المستخدمة في نظام التنقل والمشقة؛
- الطريقة 2 - نموذج أفغانستان للتدابير الاستثنائية، أي 2000 دولار من دولارات الولايات المتحدة في الشهر للموظفين المعيّنين دولياً الذين ظلوا في الخدمة في أفغانستان؛
- الطريقة 3- إعادة توزيع الوفورات المتحققة نتيجة تطبيق المعايير المنقحة لبدل الخطر. فنتيجة للفرق الأصيل بين المعايير المتعلقة ببدل المخاطر وبدل الخطر، سيحدث تخفيض في عدد المواقع المؤهلة للحصول على بدل خطر بالمقارنة ببدل المخاطر. ولضمان حياد التكاليف، قد تكون إعادة توزيع الوفورات المتحققة نتيجة وقف بدل المخاطر خياراً آخر يمكن النظر فيه. وفي تلك الحالة، يمكن أن يبلغ بدل الخطر الممنوح للموظفين المعيّنين دولياً 2065 دولاراً في الشهر

9- ولاحظت اللجنة إنه استناداً إلى المعايير الجديدة لن يطبق بدل الخطر إلا في حالات استثنائية يكون فيها الموظفون معرضين لخطر شديد كنتيجة مباشرة لتوظيفهم بواسطة المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وتقرر أيضاً بأن عدد الحاصلين على بدل الخطر سيكون أقل بكثير بالمقارنة بعدد الحاصلين على بدل المخاطر الحالي. وتوافق اللجنة على أن مستوى بدل الخطر ينبغي أن يكون أعلى من المبلغ المستند إلى الطريقة 1 (1 400 دولار من دولارات الولايات المتحدة في الشهر). وترى أيضاً أن نموذج أفغانستان (النموذج 2) ينبغي ألا يستخدم كسابقة لأنه اعتمد كتدبير خاص استثنائي ومؤقت. وعلاوة على ذلك، رأت اللجنة أنه ينبغي عدم النظر في الطريقة الثالثة باعتبارها خياراً متاحاً لأنه لن يكون من السهل وضع تقدير دقيق للوفورات في التكلفة في ضوء التغيير المستمر في تنقلات الموظفين في الميدان وكذلك في الوضع الأمني في الميدان. وبعد النظر في الخيارات الثلاثة ومع مراعاة قرار الجمعية العامة 248/65، قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تحديد مستوى بدل الخطر، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012، بمبلغ 1 600 دولار من دولارات الولايات المتحدة للموظفين المعيّنين دولياً؛

(ب) تطبيق، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012، الطرائق الحالية المتبعة لدفع بدل المخاطر على بدل الخطر، ما عدا الفترة التي يتم قضاؤها بعيداً عن مركز العمل في السفر للراحة والاستجمام والسفر لأغراض رسمية لمدة أقصاها سبعة أيام تقويمية متعاقبة؛

- (ج) استعراض مستويات بدل الخطر كل ثلاث سنوات؛
- (د) الطلب إلى أمانتها إجراء دراسة لمنهجية تحديد مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محليا وتقديم تقرير عن ذلك في دورتها الحادية والسبعين في صيف عام 2012؛
- (هـ) إلى حين إجراء استعراض وكتديبير مؤقت، تحديد مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محليا بمعدل 25 في المائة من نقطة الوسط الصافية لجدول مرتبات موظفي الخدمة العامة المحليين، وإجراء التسوية بنفس الطريقة المتبعة في إطار بدل المخاطر.

إدارة الأداء

- 10- شددت الجمعية العامة في قرارها 251/63 على أهمية وضع آليات تتيح التمييز بشكل أفضل بين مستويات الأداء، وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تتعاون وتعاوننا وثيقا مع المنظمات لتحديد الوسائل الممكنة للمكافأة على الأداء وأن تقدم إلى الجمعية العامة إطارا محدثا لإدارة الأداء. وقررت اللجنة، لذلك، أن تبقي مسألة إدارة الأداء قيد الاستعراض، وطلبت إلى أمانتها تحديث المبادئ التوجيهية لإدارة الأداء التي وضعتها في عام 1997، مع التركيز على الثقافة والبيئة وعلى القيادة التي يجب أن تأتي من المستوى الأعلى في كل منظمة من أجل المحافظة على هذه البيئة.
- 11- وخلال الدورة الحادية والسبعين، نظرت اللجنة في وثيقة مقدمة من أمانتها تتضمن نتائج مشاوراتها مع المنظمات والموظفين وتحدد عناصر الإطار المحدث. وبعد الطلب الذي قدمته اللجنة بتحسين عناصر الإطار وعرضه في شكل يزيد من سهولة فهمه ويسر استخدامه، قدمت أمانة اللجنة نسخة محسنة للإطار إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة والسبعين.
- 12- وشدد الإطار على ضرورة أن يعمل الموظفون في بيئة داعمة تبعث على الثقة وأن يتوفر لديهم فهم واضح للمنتوق منهم لتمكينهم من المشاركة ولشحنهمهم. وحددت في الإطار بعض "العوامل التمكينية" التي يمكن للمنظمات تهيئتها من أجل تنفيذ إدارة الأداء بنجاح. وتشمل ما يلي: ثقافة موجهة لتحقيق النتائج يفهم فيها الموظفون ما يتعين عليهم أدائه وتتاح لهم فرصة اتخاذ قرارات بشأن عملهم، ونظام للحوكمة تجري في إطاره إدارة الموظفين باحترام من خلال عمليات عادلة وشفافة من الناحية الإجرائية، وإستراتيجية شاملة للاتصالات وبيانات مفيدة وموثوقة تدعمها تكنولوجيا مناسبة. وتناول الإطار أيضا تنمية قوة عاملة قادرة وعالية الهمة مع ربط النواتج بالموارد. وحدد الإطار كذلك جهات فاعلة رئيسية وحدد دورها في الإدارة الناجحة للأداء.
- 13- وفي ما يتعلق بمكافأة وإبداء تقدير للعمل الاستثنائي في جودته، شجع الإطار "ثقافة التقدير" التي تشجع الموظفين على الإعراب عن تقديرهم لزملائهم عن عملهم أو سلوكهم الممتاز. وحدد سبل مكافأة الموظفين التي يمكن

للمنظمات تكييفها بما يلائم ثقافتها واحتياجاتها التنظيمية. ووفقا لما طلبته اللجنة، قدمت اقتراحات تتعلق بمبادئ توجيهية بمنح درجات تقديرا للجدارة من أجل مكافأة الأداء الاستثنائي.

14- ونقحت اللجنة كذلك الإطار الذي قدمته في الأصل أمانتها، وقررت ما يلي:

(أ) تقديم الإطار المنقح إلى الجمعية العامة للموافقة عليه؛

(ب) النظر في تطبيق منح درجات تقديرا للجدارة في الدورة المقبلة.

منهجية منحة التعليم: السن الأدنى لأهلية الحصول على منحة التعليم

15- استجابة لطلب من مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، تناولت لجنة الخدمة المدنية الدولية مسألة شرط السن الأدنى لأهلية الحصول على منحة التعليم. وتحرك هذا الطلب نتيجة لاتفاق *HarmoS Concordat* وهو اتفاق بين الكانتونات بشأن مواءمة التعليم الإلزامي في سويسرا، الذي بدأ سريانه في 1 أغسطس/أب 2009. وتمثل أحد التغييرات المتوقعة بموجب هذا الاتفاق في توسيع سن التعليم الإلزامي ليشمل الأطفال في سن الرابعة من العمر. وطُبق هذا التغيير على المدارس العامة فقط ولم يؤثر على المؤسسات التعليمية الخاصة. وفي ضوء هذا، أُقترح إدخال تعديل على السن الأدنى لأهلية الحصول على المنحة لتمكين منظمات النظام الموحد من تخفيض السن الأدنى لسن أهلية الحصول على منحة التعليم، بشكل استثنائي، من سن 5 سنوات إذا ما فُرضت قوانين في مواقع بعينها تُلزم ببدء التعليم النظامي في مرحلة أبكر.

16- وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن يجري بالنسبة للعام الدراسي الجاري في 1 يناير/كانون الثاني 2012 ما يلي:

(أ) تعديل الشروط الحالية لأهلية الحصول على منحة التعليم على النحو التالي:

السن الأدنى: يواظب الطفل على حضور المؤسسة التعليمية بدوام كامل في المرحلة الابتدائية أو ما فوقها أثناء خدمة الموظف في المنظمة. ويعتبر التعليم "ابتدائيا" لأغراض هذا المعيار إذا كان عمر الطفل 5 سنوات أو أكثر في بداية السنة الدراسية أو إذا بلغ 5 سنوات في غضون ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية. ويمكن بصفة استثنائية قبول سن أدنى للأهلية في المؤسسات التعليمية التي تستلزم، بحكم القانون، بداية أبكر للتعليم الابتدائي.

(ب) دعوة المنظمات الأعضاء في النظام الموحد إلى أن تعدل وفقا لذلك شرط السن الأدنى للأهلية من أجل مواءمة معايير أهلية الحصول على المنحة.

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا وفقا لمبدأ نوبلمير

17- وفقا للولاية المنوطة باللجنة بموجب قرار الجمعية العامة 198/44، تجري اللجنة بصفة دورية دراسات لتحديد الخدمة المدنية الأعلى أجرا في إطار مبدأ نوبلمير. وتستلزم هذه الدراسات المقارنة بين نظم أجور الخدمات المدنية الوطنية، والتي يمكن أن تحل محل البلد المتخذ حاليا أساسا للمقارنة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ووفقا للمنهجية التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 191/46، يتم اختيار مجموعة من الخدمات المدنية الوطنية التي يمكن اتخاذها أساسا للمقارنة على أساس المعايير المعمول بها. وتتم مقارنة هذه الخدمات، في البداية، من حيث الأجر النقدي الصافي (المرحلة الأولى) ثم، إذا لزم الأمر، من حيث الأجر الكلي (المرحلة الثانية).

18- وبدأ إجراء دراسة جديدة في إطار مبدأ نوبلمير في عام 2010. وجرى اختيار عشرة من نظم الخدمة المدنية الوطنية لتحليلها هي: أسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، وبلجيكا، وجمهورية كوريا، وفرنسا، وكندا، والمملكة المتحدة، والنرويج، وهولندا. وأجريت مقارنة للأجر النقدي الصافي بين هذه الخدمات في هذه البلدان والخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، أساسا المقارنة الحالي، وعرضت النتائج على اللجنة في دورتها الثانية والسبعين للنظر فيها وتقديم توجيهات.

19- واستنادا إلى المعلومات المقدمة، رأت اللجنة أنه لا يوجد مبرر للمضي قدما في مواصلة الدراسة في المرحلة الحالية، وقررت ما يلي:

- (أ) عدم الشروع في المرحلة الثانية من الدراسة الحالية التي تجرى وفقا لمبدأ نوبلمير، مع ملاحظة أن نتيجة المقارنة أظهرت أن البلد المتخذ أساسا للمقارنة حاليا يدفع أعلى مستوى للأجر النقدي، وأن النسبة المئوية للفروق مع غيره من الخدمات المدنية تبدو أكبر من أن تعوضها عناصر الأجر الأخرى، وبالتالي سيجري الإبقاء على البلد المتخذ حاليا أساسا للمقارنة؛
- (ب) إجراء دراسة أخرى لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا في موعد لا يتجاوز موعد إجراء الدراسة المقبلة وفقا لمبدأ نوبلمير، المقرر إجراؤها في عام 2016.

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها الثالثة والثلاثين

20- كجزء من عملية نظام تسوية مقر العمل، تجري دراسات استقصائية شاملة لمقارنة مواقع العمل بصفة دورية في جميع مراكز العمل. وفي هذا الصدد، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسات استقصائية مقارنة لمواقع العمل في باريس، وجنيف، وروما، وفيينا، ولندن، ومدريد، ومونتريال، وواشنطن العاصمة، وذلك في سبتمبر/أيلول

وأكتوبر/تشرين الأول 2010. وأجريت عملية لجمع بيانات الأسعار بالنسبة لنيويورك، وهي قاعدة نظام تسوية مقر العمل، في يونيو/حزيران وسبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول 2010. وفحصت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها الثالثة والثلاثين، المعقودة في يناير/كانون الثاني 2011، الوثائق التي تتناول الدراسات الاستقصائية ونظرت لجنة الخدمة المدنية في توصيات اللجنة بشأن نتائج الدراسات الاستقصائية.

21- وأقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية نتائج الدراسات الاستقصائية لعام 2010 المقارنة لمواقع العمل في باريس، وجنيف، وروما، وفيينا، ولندن، ومدريد، ومونتريال، وواشنطن العاصمة، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية، وقررت أنه ينبغي أن تؤخذ نتائج الدراسات الاستقصائية في الاعتبار لدى تحديد تصنيف تسوية مقر العمل لكل مقر اعتباراً من 1 أبريل/نيسان 2011. ومثلت نتيجة الدراسة المقارنة لمواقع العمل بالنسبة لروما زيادة في تصنيف تسوية مقر العمل قدرها 1.4 في المائة.

22- وقررت اللجنة أيضاً أنه ينبغي إجراء دراسات استقصائية مقارنة لمواقع العمل لبلغاريا وبولندا ورومانيا وهنغاريا في منتصف هذه الجولة للدراسات الاستقصائية.

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا واستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات

الموظفين التي تطبق على المرتبات الإجمالية

23- يحدد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وتجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة الوسط في الجدول بالمرتبات المقابلة التي يتلقاها نظراً لهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. وتنفذ التعديلات باستخدام الطريقة المعتادة لضم نقاط تسوية مقر العمل إلى المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي مع خفض مستويات تسوية مقر العمل بما يقابل الزيادة.

24- وأبلغت اللجنة، أنه نتيجة لتطبيق تجميد الأجور، فلن يجر تعديل المستويات الإجمالية للجدول العام المتخذ أساساً للمقارنة بين 1 يناير/كانون الثاني 2011 و31 ديسمبر/كانون الأول 2012. ومع ذلك، أسفر تغيير طفيف في معدلات الضرائب الاتحادية عن زيادة مستوى الأجور المرجعي المتخذ أساساً للمقارنة بالقيم الصافية قدرها 0.13 في المائة مقارنة مع مستوى عام 2010.

25- وكجزء من هذا الاستعراض، نظرت اللجنة أيضاً في طلب مقدم من الأمم المتحدة بتنقيح معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وقدم هذا الطلب لمعالجة الفائض الذي تراكم في صندوق معادلة الضرائب، وعلى وجه الخصوص، في الحساب الفرعي للولايات المتحدة الأمريكية. ووفقاً لتقديرات الأمم المتحدة، يلزم تخفيض بنسبة 15 في المائة في الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لمعالجة هذه المشكلة.

26- ونظرا لأن الغرض من هذه العملية هو معالجة الفائض في صندوق معادلة الضرائب، فإن تنقيح معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من رواتبهم الإجمالية، المستخدمة حصرا لإدارة موارد للصندوق، هو النهج المناسب لحل هذه المسألة بما يتفق مع الممارسة المتبعة. ويهدف التنقيح المقترح إلى تحقيق نسبة التخفيض المطلوبة في الإيرادات البالغة 15 في المائة.

27- وقررت اللجنة تقديم توصية إلى الجمعية العامة للموافقة عليها وذلك اعتبارا من 1 يناير 2012:

(أ) جدول منقح للمرتبات الأساسية /الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا يعكس تعديلا يبلغ 0.13 في المائة ينفذ بالطريقة المعتادة لضم نقاط على أساس انتفاء الخسارة أو المكسب لزيادة المرتب الأساسي وخفض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يقابل الزيادة؛

(ب) معدلات منقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المطبقة على المرتبات الأساسية الإجمالية للفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين.

28- وأوصت اللجنة أيضا بإجراء استعراض كل ثلاث سنوات لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المطبقة على المرتبات الإجمالية، وتنقيحها حسب الاقتضاء.

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة

29- واصلت اللجنة، بموجب ولاية دائمة مفوضة من الجمعية العامة، استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ممن هم في مناصب مماثلة في واشنطن العاصمة. وقررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف-1 إلى مد-2 في نيويورك والمسؤولين في مناصب مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة يقدر بـ 114.9 بالنسبة لعام 2011.

30- وقررت اللجنة أيضا أن توجه انتباه الجمعية إلى أن متوسط المستوى الحالي للهامش للسنوات الخمس الماضية (2007-2011) قدر بأنه يبلغ 114.2، وهو ما يظل أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة 115.

دراسة استقصائية وتقرير عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة

31- طلبت الجمعية العامة في قرارها 231/64 إلى اللجنة استعراض التدابير التي اتخذتها المنظمات الداخلة في النظام الموحد فيما يتعلق بتنفيذ الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على أنه "ينبغي في استخدام

الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي"، وتقديم تقرير عن النتائج التي توصلت إليها عند الاقتضاء.

32- وفي الدورة الثالثة والسبعين للجنة الخدمة المدنية الدولية، قدمت الأمانة وثيقة أوجزت سياسات التنوع المنفذة في المنظمات الداخلة في النظام الموحد. وشملت هذه السياسات ما يلي: المساواة بين الجنسين، وتوظيف المعوقين، وفيرس نقص المناعة البشرية /الإيدز في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، عرضت الأمانة بشيء من التفصيل التوازن الجغرافي في أكبر منظمات النظام الموحد. وشملت الإجراءات التي اتخذتها المنظمات لإحداث التوازن الجغرافي العادل ضمان أن تأخذ قرارات اختيار الموظفين في حساباتها جنسية ونوع جنس المرشحين الموصى بتعيينهم، ووجود برامج محددة للتوعية لزيادة عدد مقدمي الطلبات من الدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً. وأشار إلى أن أحد الأهداف المعلنة لبرامج الموظفين الفنيين الشبان/المبتدئين في الخدمة المدنية في الأمم المتحدة، المفتوحة للموظفين الفنيين الشبان من البلدان غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، هو تحسين التمثيل الجغرافي.

33- ولاحظت اللجنة أنه وفقاً لما تنطوي عليه الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق، يتعين تحقيق التوازن السليم بين تعيين موظفين على أعلى مستوى من الكفاءة وتحقيق التوازن الجغرافي والمحافظة عليه. ومع ذلك، أكدت اللجنة من جديد أن الاعتبار الأول في تعيين الموظفين هو المؤهلات المهنية التي تشكل مصدراً رئيسياً للقدرات التي تستعين بها المنظمات لتنفيذ ولاياتها. وخلصت إلى أن أفضل طريقة لتنفيذ طلب الجمعية العامة هو التركيز على سياسات التوظيف والقضاء على العراقيل التي تحول دون التوظيف من مناطق جغرافية على أوسع ما يكون. وكررت اللجنة دعمها لبرامج من قبيل برامج الموظفين الفنيين الشبان/المبتدئين، وبعثات التوظيف، والتوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية. واتفق على إجراء دراسات في ممارسات التوظيف في المنظمات بهدف تحديد العراقيل التي تحول دون تنفيذ الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق، واقتراح الحلول الممكنة.

34- وإذ لوحظ أن التنوع ليس مرادفاً للتوازن الجغرافي، اتفق على أن للجنة دوراً أيضاً في بدء أطر للسياسة العامة للتنوع في النظام الموحد.

35- وقررت اللجنة تقديم تقرير إلى الجمعية العامة عن حالة التوزيع الجغرافي في منظمات النظام الموحد والإجراءات التي تتخذها المنظمات وهيئات إدارتها لتحقيق التوازن الجغرافي. وقررت اللجنة أيضاً دراسة تدابير التوظيف بغية تقديم توصيات إلى المنظمات بشأن التدابير التي الأكثر ملاءمة لتحقيق التنوع، والعودة إلى مناقشة التنوع على نطاق واسع في وقت لاحق.

شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

استعراض منهجيتي الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة

36- وفقا للمادة 11 من النظام الأساسي للجنة، استعرضت اللجنة في دورتها الثانية والسبعين منهجيتي الدراسات الاستقصائية في المقر وخارجه لأفضل شروط العمل السائدة استنادا إلى توصيات الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي يتألف من أعضاء اللجنة والمنظمات واتحادات الموظفين الثلاثة (وهي لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين) فضلا عن ممثلي أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. ورغم وجود توافق في الآراء بشأن الكثير من توصيات الفريق، فقد أعرب ممثلو اتحادات الموظفين عن تحفظات على عدد قليل منها. وبالإضافة إلى ذلك، لم يتمكن الفريق العامل أيضا من التوصل إلى اتفاق حول العديد من المسائل نظرا لاتساع نطاق المواقف داخل الفريق. وقدمت هذه المسائل، إلى جانب توصيات الفريق، إلى اللجنة للبت فيها.

انطباق المنهجيتين

37- قررت اللجنة أنه ينبغي أن يستند انطباق المنهجيتين على أوجه التشابه في سوق العمل، وألا يستند إلى ما إذا كان مركز العمل موجودا بمقر أم لا. وبالتالي، فإن المنهجية الأولى ستطبق على مراكز العمل الثمانية بالمقار، التي تخضع لمسؤولية اللجنة بموجب المادة 12 من نظامها الأساسي، وعلى مراكز العمل الإضافية الستة التي ستتولى فيها الوكالات المسؤولة إجراء الدراسات الاستقصائية واستعراضها. وستخضع جميع مراكز العمل الأخرى للمنهجية الثانية. ووافقت اللجنة كذلك على أنه ينبغي في مراكز العمل، التي يعمل فيها أقل من 30 موظفا من فئة الخدمات العامة، النظر في آليات بديلة لتعديل جداول المرتبات على مدى السنتين المقبلتين اللتين ينبغي خلالهما مواصلة إجراء تسويات من حين لآخر على جداول المرتبات على أساس دراسات استقصائية مصغرة.

استخدام بيانات حركة المرتبات المقدمة من الباحثين

38- ظلت مشاركة أرباب الأعمال تمثل مشكلة في بعض مراكز العمل في الجولة الأخيرة للدراسات الاستقصائية. وللتغلب على المشكلة، قام الفريق العامل بتقييم استخدام بيانات الدراسات الاستقصائية للمرتبات المقدمة من الباحثين في إطار المنهجيات، وأوصى باستخدام بيانات حركة المرتبات كمصدر تراكمي لإكمال الدراسات الاستقصائية التي يتعذر فيها إجراء دراسة استقصائية للحد الأدنى المعتاد البالغ 20 من أرباب العمل. ونظرا لمشاكل المقارنة المتعلقة ببيانات الباحثين، أيدت اللجنة استخدام البيانات التراكمية لحركة المرتبات المقدمة من الباحثين في الحالات التي يثبت فيها صعوبة مشاركة أرباب الأعمال في إطار المنهجيتين الأولى والثانية. ووافقت اللجنة أيضا على أنه ينبغي استخراج متوسط

للبيانات المقدمة من بائعين اثنين لتوفير مؤشر أشمل لحركة المرتبات، وينبغي تعديل الحركة وفقا للعلاقة بين الإجمالي والصابي بعد الضريبة.

39- وقررت اللجنة أن يُسمح باستخدام بيانات حركة المرتبات المقدمة من بائعين اثنين، والمعدلة حسب العلاقة بين الإجمالي والصابي بعد الضريبة والمستندة إلى الأنظمة الضريبية في مقر العمل في الحالات التالية:

- (أ) في إطار المنهجية الأولى المطبقة على المقر ومراكز العمل المماثلة، عندما يتعذر إجراء دراسة استقصائية للحد الأدنى المعتاد اللازم الذي يضم 20 من أرباب العمل، شريطة إجراء دراسة استقصائية لما لا يقل عن 5 من أرباب العمل، بما في ذلك الخدمة المدنية الوطنية المتخذة أساسا للمقارنة، وعلى الأقل 8 من أرباب العمل من القطاع الخاص، على ألا يعزى لأي قطاع فرعي أكثر من 25 في المائة من العينة؛
- (ب) في إطار الفئة الأولى من المنهجية الثانية، عندما يتعذر إجراء دراسة استقصائية للعدد المطلوب في المعتاد الذي يضم 15 من أرباب العمل، شريطة أن تشمل الدراسة الاستقصائية لأرباب العمل ما لا يقل عن 11 من أرباب العمل عموما، وما لا يقل عن 4 أو 5 من أرباب العمل من القطاع العام، ويتوقف ذلك على ما إذا كانت الخدمة المدنية الوطنية تدخل في نطاق أرباب العمل المعتمدين أم لا؛
- (ج) في إطار الفئة الثانية من المنهجية الثانية، عندما يتعذر إجراء دراسة استقصائية للحد الأدنى المطلوب في المعتاد الذي يتألف من 10 من أرباب العمل، شريطة أن تشمل الدراسة الاستقصائية لأرباب العمل ما لا يقل عن 7 من أرباب العمل عموما وما لا يقل عن 3 أو 4 من أرباب العمل من القطاع العام، ويتوقف ذلك على ما إذا كانت الخدمة المدنية الوطنية تدخل في نطاق أرباب العمل المعتمدين أم لا؛
- (د) يُرجح ثقل نتائج تحليل البيانات المستقاة من أرباب العمل المشمولين بالدراسة الاستقصائية وبيانات حركة المرتبات حسب عدد أرباب العمل المشمولين بالدراسة الاستقصائية وعدد أرباب العمل الذي يقل عن الحد الأدنى المعتاد المطلوب على التوالي، وذلك لتحديد التسوية النهائية التي يتعين تطبيقها على جداول المرتبات.

الخدمة المدنية الوطنية

40- يمثل إدراج الخدمة المدنية الوطنية شرطا وفقا لمنهجية المقر. وطلبت الجمعية العامة في قرارها 231/64 إلى اللجنة أن تولي، عند استعراض منهجيات الدراسة الاستقصائية للمرتبات وفقا لمبدأ فليمينغ، اعتبارا أكبر لقطاع الخدمة المدنية الوطنية من بين أرباب العمل المعتمدين كأساس للمقارنة، مع مراعاة أن الأمم المتحدة منظمة من منظمات الخدمة المدنية. بالإضافة إلى ذلك، أعرب أعضاء اللجنة، خلال استعراض بعض الدراسات الاستقصائية في إطار الجولة الأخيرة، عن اعتقادهم بأن قطاع الخدمة المدنية الوطنية المعتمد كرب عمل مختار لا يمكن اعتباره ممثلا للخدمة المدنية السائدة. ونتيجة لذلك، طلبت اللجنة من الفريق العامل دراسة الشروط اللازمة للتمثيل الوافي للخدمة المدنية الوطنية.

41- ومن أجل التصدي لطلب الجمعية العامة وللقلق الذي أبدته اللجنة، اقترح الفريق العامل أن يجرى في إطار المنهجية الأولى، إجراء مقارنات مستقلة مع كل خدمة مدنية ووطنية تشكل رب عمل، ممثلة في وزارة الخارجية، مع إعطائها ثقل ترجيح قدره 5 المائة عند إجراء المقارنة في نتيجة الدراسة الاستقصائية ككل. وينبغي بعد ذلك إجراء المقارنة مع أرباب العمل المتبقين ضمن إطار العمل القائم، وإعطاء المقارنة ثقل ترجيح بنسبة 95 في المائة. وفي إطار المنهجية الثانية، اقترح بالنسبة لبعض مراكز العمل في إطار الفئة الأولى، أن يشكل اعتماد الخدمة المدنية الوطنية ضمن أرباب العمل شرطا من الشروط، وأن يجري، عندما يتعذر اعتماد الخدمة المدنية الوطنية ضمن أرباب العمل، تعزيز شرط زيادة تمثيل القطاع العام بالنسبة لكل أرباب العمل الآخرين.

42- وأشار عدة أعضاء إلى أن ثقل الترجيح المقترح البالغ 5 في المائة يتطابق مع ثقل الترجيح الافتراضي المتوقع أن يكون لرب عمل واحد ضمن عينة كلية من 20 من أرباب العمل. وبينما يرى بعض الأعضاء أن ثقل الترجيح ينبغي أن يتراوح بين 15 و 25 في المائة، فقد وافق معظمهم على أن ثقل الترجيح البالغ 10 في المائة سيظهر بوضوح إنباء اهتمام أكبر للخدمة المدنية الوطنية لأنه يمثل تقريبا ثقل الترجيح الافتراضي لاثنتين من أرباب العمل في عينة من 20.

43- ونظرت اللجنة أيضا في اقتراح قدمه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لإنباء اعتبار أعلى للخدمة المدنية الوطنية بإدراج وزارة الخارجية كرب عمل إضافي. ولم توافق اللجنة على أن هذا النهج من شأنه أن يستجيب لطلب الجمعية نظرا لأن ثقل الترجيح الافتراضي لصاحب عمل واحد في عينة من 21 من شأنه أن يخفض الثقل الترجيحي للخدمة المدنية الوطنية في الدراسات الاستقصائية.

44- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تُستخدم وزارة الشؤون الخارجية، أو ما يعادلها، كرب عمل يمثل الخدمة الوطنية المدنية؛

(ب) في إطار المنهجية الأولى:

- حيثما يتعذر إدراج وزارة الخارجية، يختار رئيس اللجنة بديلا مناسباً لرب عمل يمثل الخدمة المدنية الوطنية بالتشاور مع لجنة الدراسة الاستقصائية للمرتبات المحلية؛
- تجرى مقارنة مستقلة للأمم المتحدة بالقياس إلى رب العمل من الخدمة المدنية الوطنية على أساس كل وظيفة على حده. وينبغي أن تُمنح هذه المقارنة معامل ترجيح قدره 10 في المائة عند احتساب نتائج الدراسة الاستقصائية استنادا إلى الدراسة الاستقصائية لأرباب العمل مع حصول أرباب العمل المتبقين على معامل ترجيح قدره 90 في المائة؛

(ج) وفي إطار المنهجية الثانية:

- حيثما يتعذر إدراج وزارة الشؤون الخارجية، تختار الوكالة المسؤولة بديلا مناسباً لرب عمل يمثل الخدمة المدنية الوطنية بالتشاور مع رئيس اللجنة ولجنة الدراسة الاستقصائية للمرتبات المحلية؛
- يتحدد بوضوح في المنهجية عدد مطلق لأرباب العمل يتطابق مع الحد الأدنى لتمثيل القطاع العام/القطاع غير الربحي يبلغ نسبة 25 أو 33 في المائة، ويتطابق مع اعتماد الخدمة المدنية الوطنية كرب عمل أم لا، ومع الحد الأقصى للتمثيل البالغ 25 في المائة من كل قطاع فرعي خاص؛
- بالنسبة لمراكز العمل التي لا تُعتمد فيها الخدمة المدنية الوطنية كرب عمل لأنها لا تفي بالمعايير، ينبغي زيادة عدد أرباب العمل من القطاع العام بنسبة لا تقل عن رب عمل إضافي واحد عن العدد المطلق لأرباب العمل المحدد وفقا للمذكور أعلاه.

45- وفي إطار المنهجية الثانية، وافقت اللجنة أيضا على قائمة لمراكز العمل ضمن الفئة الأولى، التي تستلزم اعتماد 15 من أرباب العمل حيثما يلزم اعتماد الخدمة المدنية الوطنية ضمن أرباب العمل، وسترفق بالمنهجية.

46- ووافقت اللجنة على المنهجيتين المنقحتين الأولى والثانية وقررت كذلك أن يبدأ سريان المنهجيتين المنقحتين اعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني 2012.

47- ووافقت اللجنة أيضا على الجدول الزمني المقترح للجولة السابعة للدراسات الاستقصائية الشاملة للمرتبات في مراكز العمل المشمولة بالمنهجية الأولى. وفي هذا الصدد، تقرر إجراء الدراسة الاستقصائية للمرتبات بالنسبة لروما في أبريل/نيسان 2012.

شروط الخدمة في الميدان

مواءمة شروط خدمة موظفي المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

إطار الراحة والاستجمام

48- بعد أن وافقت الجمعية العامة في عام 2010 على العناصر الرئيسية لإطار الراحة والاستجمام وفقا لما اقترحته لجنة الخدمة المدنية الدولية، قررت الجمعية بموجب قرارها 248/65، أنه ينبغي أن تتولى اللجنة تنظيم الإطار. وتحدد التاريخ الفعلي لتولي هذا الدور التنظيمي لبرنامج سريان الإطار المعتمد، وهو 1 يوليو/تموز 2011.

وحيث أن اللجنة حددت بالفعل العوامل الرئيسية لإطار الراحة والاستجمام، فلم يبق أمامها سوى النظر في المعايير التي ستنظم تواتر السفر للراحة والاستجمام.

49- وقررت اللجنة أن تصدر مجموعة المعايير المنقحة التالية للموافقة على السفر للراحة والاستجمام، وتواتر السفر المقابل لذلك، على أن يبدأ سريانها في 1 يناير/كانون الثاني 2012:

- دورة تمتد 4 أسابيع - في حالات الطوارئ القصوى حيث يأذن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية بدفع بدل الخطر؛
- دورة تمتد 6 أسابيع - في حالات استثنائية ومؤقتة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها/يحظر فيها اصطحاب الأسرة (حالات الصراع الفعلي أو الكوارث الطبيعية وغيرها من الحالات الحادة المماثلة)؛
- دورة تمتد 8 أسابيع - في مراكز العمل التي لا يسمح فيها/يحظر فيها اصطحاب الأسرة (جميع مراكز العمل التي أعلنت إدارة شؤون السلامة والأمن أنها مراكز محظورة بالنسبة لجميع المعالين المؤهلين وذلك لأسباب أمنية، أو جميع مراكز العمل التي يحددها رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية كمراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة)؛
- دورة تمتد 12 أسبوعاً - في مراكز العمل ذات مستويات المشقة العالية (مقار العمل خارج العواصم المصنفة دال أو هاء ضمن تصنيف المشقة، أو حالات استثنائية في العواصم ضمن الفئة هاء).

50- وقررت اللجنة أيضاً أن توصي الجمعية العامة بتعديل فترة الغياب المأذون به للراحة والاستجمام على النحو المنصوص عليه في إطار الراحة والاستجمام المعتمد من خمسة أيام عمل متتالية إلى خمسة أيام تقويمية متتالية، بالإضافة إلى الوقت المعتمد الذي يستغرقه السفر.

تحديد معدلات موحدة لبدلات المعيشة للعمليات الخاصة

51- كخطوة أولى نحو تحقيق مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية وأقرته بعد ذلك الجمعية العامة بموجب قرارها 248/65، تقرر أن تقوم اللجنة بمواءمة مبالغ بدلات المعيشة المدفوعة للعمليات الخاصة المرتبطة بمواقع محددة، لتصبح معدلاً موحداً لبدل المعيشة للعمليات الخاصة لكل موقع محدد حالياً كموقع عمل، وذلك بالتشاور مع المنظمات واتحادات الموظفين. وستعلن اللجنة هذه المبالغ وتصبح سارية المفعول في 1 يوليو/تموز 2012.

52- واستعرضت الوكالات والصناديق والبرامج التي تطبق نهج العمليات الخاصة اقتراحاً متعلقاً بتطبيق معدلات بدلات معيشة موحدة للعمليات الخاصة لكل موقع لا تتواءم فيه المعدلات، وذلك بالتشاور مع ممثلي الموظفين. وتماشياً مع المعايير التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، استند الاستعراض إلى المبادئ التالية: (أ) عدم ترتب أي زيادة

في التكاليف الكلية نتيجة للمعدلات المواءمة الجديدة؛ (ب) وعدم حدوث أي زيادة في معدلات بدل المعيشة للعمليات الخاصة لأي مكان بعينه.

53- ووافقت اللجنة على القائمة المقترحة لمعدلات بدلات المعيشة الموحدة للعمليات الخاصة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، اعتباراً من 1 يوليو/تموز 2012. وعلاوة على ذلك، قررت اللجنة: (1) تفويض اتخاذ قرار بشأن مبالغ بدلات المعيشة للعمليات الخاصة المرتبطة بمواقع محددة لمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وإعلانها لرئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال الفترة الانتقالية (أي حتى 30 يونيو/حزيران 2016)؛ (ب) والطلب إلى المنظمات التشاور مع رئيس اللجنة بشأن جميع مسائل السياسات المتصلة بمعدلات بدل المعيشة للعمليات الخاصة.

تعيين مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

54- في الدورة الثالثة والسبعين، قررت اللجنة أنه يجوز لرئيس لجنة الخدمة المدنية أن يعين مركز عمل كمركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة لأغراض منح بدل مشقة إضافي للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وهذا ينطبق على مراكز العمل التي تقرر إدارة شؤون السلامة والأمن في الأمم المتحدة، لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن، حظر تواجد المعالين المؤهلين في مركز العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر. ويدفع بدل المشقة الإضافي إلى الموظفين المعيّنين دولياً المنتدبين للعمل في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

55- وقررت اللجنة أيضاً تخويل رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية سلطة اتخاذ قرار بشأن متى يعلن مركز ما كمركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، بعد التشاور مع الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية المعني بظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية.

مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

56- عقد مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة دورته الثامنة والخمسين في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، بسويسرا، في يوليو/تموز 2011. وإلى جانب مسائل الحوكمة المعتادة، ناقش المجلس عدداً من المسائل الهامة المتصلة باستثمارات الصندوق، والوضع الاكتواري، وأحكام الاستحقاقات التي يطبقها الصندوق. وفي ما يلي بعض المسائل الهامة التي ناقشها المجلس:

التقييم الاكتواري

57- تقدم الخدمات الاكتوارية شركة Buck Consultants. ويجري تعيين لجنة الاكتواريين، التي تتألف من سبعة خبراء اكتواريين مستقلين، بناء على توصية من المجلس. وتتمثل وظيفة اللجنة في تقديم مشورة إلى المجلس بشأن المسائل الاكتوارية الناتجة عن العمليات المتصلة بالنظامين الأساسي والإداري. وتستعرض أيضا عمل الخبير الاكتواري وتقييم خدماته التي يقدمها إلى الصندوق. ويختار أعضاؤها من مختلف مناطق العالم الخمس.

58- ويجري الخبير الاكتواري تقييما اكتواريا للصندوق كل سنتين، أنجز أحدثه في 31 ديسمبر/كانون الأول 2009. وكشف هذا التقييم عن وجود عجز طفيف يبلغ - 0.38 في المائة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وبعبارة أخرى، يعني هذا العجز البالغ - 0.38 أن معدل الاشتراكات النظري المطلوب لتحقيق التوازن في 31 كانون الأول/ديسمبر 2009 يبلغ 24.08 في المائة، بالمقارنة مع معدل الاشتراك الفعلي وهو 23.70 في المائة.

59- ونظر مجلس صندوق المعاشات في تقرير لجنة الاكتواريين (JSPB/58/R.6) الذي تضمن في جملة أمور، توصيات بشأن المنهجية والافتراضات الاكتوارية المتعلقة بالتقييم الاكتواري الحادي والثلاثين للصندوق في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011. وكان معروضا على المجلس أيضا مذكرة أعدها الخبير الاكتواري (JSPB/58/R.5).

60- ووافق مجلس صندوق المعاشات على توصية لجنة الاكتواريين بإجراء التغييرات التالية في الافتراضات الديمغرافية والافتراضات الأخرى ذات الصلة لأغراض إجراء التقييم في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، ملاحظا أن هذه التغييرات في الافتراضات ستؤدي إلى زيادة معدل الاشتراكات بمقدار 0.43 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

(أ) تعديل الافتراضات الديمغرافية لتحسين الاتساق مع التجربة الفعلية؛

(ب) تحسين الافتراضات المتعلقة بخيار الاستبدال والحالة الزوجية للمتقاعد.

61- ووافق مجلس صندوق المعاشات على توصية لجنة الاكتواريين بإبقاء الافتراض المتعلق بمعدل التضخم في الأجل الطويل عند نسبة 4 في المائة في السنة لأغراض التقييم على أساس دوري من أجل إجراء التقييم الاكتواري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011. ووافق أيضا مجلس صندوق المعاشات على توصيات لجنة الاكتواريين بأن يتضمن التقييم الاكتواري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011 ثلاث مجموعات من الافتراضات الاقتصادية، وأن تشمل إحدى هذه المجموعات افتراضا يفترض أن معدل التضخم يبلغ 2.5 في المائة سنويا.

62- وفي ما يتعلق بالمعدل الحقيقي لعائد الاستثمارات، وافق مجلس صندوق المعاشات على توصيات لجنة الاكتواريين بأنه بناء على أداء الصندوق التاريخي في الأجل الطويل في مجال الاستثمار وتوصية لجنة الاستثمارات

وكذلك الاستنتاجات التي خلصت إليها دراسة إدارة الأصول والخصوم، فإنه ينبغي مواصلة استخدام الافتراض المتعلق بتحقيق معدل عائد قدره 3.5 في المائة، الذي استخدم كأساس لإجراء التقييم الاكتواري الدوري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2009 وذلك في التقييم الاكتواري المقبل. واتساقا مع الافتراض المتعلق بمعدل التضخم البالغ 4 في المائة المشار إليه أعلاه، فإن المعدل الاسمي للعائد على الاستثمار المقرر استخدامه باعتباره الأساس الدوري للتقييم الاكتواري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011 سيبلغ 7.5 في المائة سنويا.

63- ووافق مجلس صندوق المعاشات على توصيات لجنة الاكتواريين بأن تستند المجموعتان الإضافيتان للافتراضات الاقتصادية التي يتعين استخدامها في التقييم الاكتواري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011 إلى معدلين حقيقيين للعائد يبلغان 2.5 و4.5 في المائة.

64- وافترض معدل التضخم الحالي البالغ 4 في المائة الذي سيطبق بالاقتران بافتراض تحقق استثمار حقيقي إضافي بنسبة 2.5 في المائة، سيسفر عن افتراض تحقق عائد استثمار اسمي قدره 6.5 في المائة في السنة. أما افتراض معدل تضخم إضافي قدره 2.5 في المائة فسيقترن بتطبيق افتراض تحقق استثمار حقيقي إضافي قدره 4.5 في المائة، مما يسفر عن افتراض تحقق عائد اسمي للاستثمار قدره 7 في المائة في السنة.

65- ونظرا لنمو عدد المشتركين الفعليين في المستقبل، وافق مجلس صندوق المعاشات على توصية لجنة الاكتواريين بأنه يتعين إجراء التقييم الاكتواري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011 بثلاثة مجموعات من الافتراضات للنمو في عدد المشتركين، على النحو التالي:

- (أ) نمو موجب قدره 0.5 في المائة في السنة لمدة 10 سنوات، يعقبه نمو صفري بعد ذلك،
- (ب) نمو موجب قدره 1 في المائة في السنة لمدة 10 سنوات، يعقبه نمو صفري بعد ذلك،
- (ج) نمو سالب قدره (1 في المائة) في السنة لمدة 10 سنوات، يعقبه نمو صفري بعد ذلك.

66 - ووافق مجلس صندوق المعاشات كذلك على توصيات لجنة الاكتواريين بعدم إجراء تغييرات أخرى في الافتراضات الاكتوارية التي ستستخدم في التقييم الاكتواري الحادي والثلاثين للصندوق في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، بما في ذلك تكاليف نظام التسوية ذي الشقين.

67- وأحاط مجلس صندوق المعاشات علما بأن لجنة الاكتواريين قررت الإبقاء على منهجية التقييم الحالية للأصول لأغراض إجراء التقييم المقبل، إلا أن لجنة الاكتواريين تعتمز دراسة الميزة التقنية للمنهجية البديلة لتقييم الأصول وذلك لأغراض التقييم الذي سينجز في 31 ديسمبر/كانون الأول 2013. وأحاط مجلس صندوق المعاشات علما بأن اللجنة وافقت على أن تعرض نتائج التقييم على أساس دوري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، باستخدام المنهجية البديلة لتقييم الأصول، وذلك في تقرير التقييم لعام 2011 للعلم.

68 - ونظر مجلس صندوق المعاشات في تقرير لجنة الاكتواريين (JSPB/58/R.6) الذي تضمن توصيات بشأن المنهجية والافتراضات الاكتوارية للتقييم الاكتواري الحادي والثلاثين للصندوق الذي سيجري اعتباره من 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، وكذلك التعليقات والملاحظات المتعلقة بدراسة إدارة الأصول والخصوم. واستعرضت اللجنة الملاحظات التي أعدها الاستشاري الاكتواري عن هذه المواضيع، المقدمة إلى المجلس.

استثمارات الصندوق

69- عرض ممثل الأمين العام لاستثمارات صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التقرير عن إدارة استثمارات صندوق المعاشات التقاعدية، فقدم موجزا للبيئة الاقتصادية والمالية السائدة في الفترة من 1 أبريل/نيسان 2010 إلى 31 مارس/آذار 2011، وكذلك قرارات الاستثمار المتخذة وأداء الصندوق.

70- ووصف ممثل الأمين العام كيفية تطبيق أهداف وإستراتيجية الاستثمار في مواجهة الظروف الاقتصادية والسياسية والمالية السائدة. وبيّن التقرير عائدات الاستثمار المتحققة واستعرض الحسابات المالية وإدارة الاستثمارات.

71- وأشار ممثل الأمين العام إلى أن القيمة السوقية للصندوق في 31 مارس/آذار 2011 زادت إلى 42.889 مليار دولار أمريكي من 38.348 مليار دولار أمريكي في السنة السابقة وجاوزت أعلى قيمة بلغها الصندوق وهي 42.550 مليار دولار أمريكي في أكتوبر/تشرين الأول 2007. وأدر الصندوق عائدا قدره 11.9 في المائة، وهو أداء أدنى بقدر طفيف بالقياس إلى المؤشر المرجعي 31/60 بمقدار 51 نقطة أساس. وجاء هذا نتيجة لانتهاج اتجاه محافظ ومواصلة تقليل الاستثمارات في الأوراق المالية، في أضخم تقليل للاستثمار في هذا القطاع. وشهد الصندوق حدوث كوارث جغرافية وطبيعية في مناطق مختلفة من العالم. وواصلت شعبة إدارة الاستثمارات التركيز على الموازنة بين توقعات المخاطر والمكاسب عن طريق توزيع أصول الصندوق وفقا لأهداف للتوزيع تتماشى مع توقعات الصندوق الطويلة الأجل. وسلط ممثل الأمين العام الضوء أيضا على معدل العائد البالغ 11.9 في المائة الذي أعقب تحقيق معدل عائد قدره 32.2 في المائة في السنة المالية 2010، والذي سبقته خسارة قدرها 28.3 في المائة في عام 2009.

72- وتتوافر الفرص الطويلة الأجل المتاحة للصندوق حيثما لا تعاني الحكومات والمستهلكون والصناعات من عبء مفرط لخدمة الدين. وكان من المتوقع استمرار النمو المعتدل في البرازيل وروسيا والهند والصين (بلدان BRIC). وامتثالا أيضا لسياسة تنوع استثمارات الصندوق في البلدان النامية (قرار الجمعية العامة 119/36)، واصل الصندوق تعزيز موقفه في استثمارات متصلة بالتنمية عبر الكرة الأرضية. وعلاوة على ذلك، عقدت لجنة الاستثمارات مؤخرا اجتماعين من اجتماعاتها في بلدين من البلدان السالفة الذكر، هما الصين والهند.

73- وأشار ممثل الأمين العام إلى أنه عزيت إلى الحافطة المدارة داخليا للأسهم في الأسواق الناشئة نسبة 14 في المائة من مجموع أسهم الصندوق المدارة داخليا في 31 مارس/آذار 2011 وقيمت بمبلغ 3.9 مليار دولار أمريكي، وهو ما يمثل

زيادة قدرها 25 في المائة عن 31 مارس/آذار 2010. وزادت أيضا الاستثمارات في أفريقيا وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط في القيمة والتوزيع. وموقف صندوق المعاشات في صندوق أفريقيا وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي التابع للمؤسسة المالية الدولية، وهو صندوق لاستثمارات جمعتها المؤسسة في الأسهم الخاصة غير المتداولة في الأسواق المالية، يمثل تنوعا حسب فئات الأصول وتوسيعا لنطاق التنوع الجغرافي لاستثمارات الصندوق، مما يزيد من توزيع الاستثمارات في الأسواق الناشئة.

74- وعرض ممثل الأمين العام أداء الصندوق بالعائدات الحقيقية عن طريق تسويات باستخدام الرقم القياسي للتضخم على مدى الإطار الزمني الممتد 50 عاما. وفي الأجل الطويل، لا يزال أداء الصندوق يجاوز هدف السياسة العامة المحدد بتحقيق معدل عائد حقيقي قدره 3.5 في المائة (بقيمتها المعدلة بالرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في الولايات المتحدة) لجميع فترات السنوات الست أو أطول. وتحسن الوضع الحالي لحافطة الصندوق من حيث نسبة المخاطر إلى العائد بالقياس بالمؤشر المرجعي 31/60 على النحو الذي يتجلى في ارتفاع العائد وانخفاض التقلب.

75- وزادت إيرادات الاستثمارات المستمدة في السنة التقويمية من أصول الصندوق (الفوائد المكتسبة، وأرباح الأسهم، وكوبونات الاستثمار، والفوائد، وما غير ذلك) في عام 2010 إلى 1.24 مليار دولار أمريكي. وبلغ مجموع نفقات الإدارة عن الفترة نفسها 24.1 مليون دولار أمريكي. وتشمل هذه النفقات الأتعاب المدفوعة لمستشاري الاستثمار العالميين وأمناء الاستثمار وأمناء السجلات الأساسيين المستقلين وتكلفة شعبية إدارة الاستثمارات.

76- وواصل الصندوق زيادة استثماراته المتصلة بالتنمية خلال فترة السنتين الأخيرة. وبلغت الاستثمارات المباشرة وغير المباشرة في البلدان النامية 5.2 مليار دولار أمريكي في السنة حتى 31 مارس/آذار 2011، وهي زيادة من 4.4 مليار دولار أمريكي بسعر التكلفة أو بنسبة 20.5 في المائة. وترد تفاصيل الاستثمارات في جدول مرفق بالذكرة. وتعزى إلى الاستثمارات المتصلة بالتنمية حوالي 12 في المائة من مجموع أصول المشروع بالقيمة الدفترية.

77- وظل التوزيع الاستراتيجي للأصول في الأجل الطويل على ما هو عليه منذ مايو/أيار 2005: 60 في المائة في الأسهم، و31 في المائة في السندات، و6 في المائة في العقارات، و3 في المائة في النقدية والاستثمارات القصيرة الأجل. ويتيح التوزيع التكتيكي للأصول تخصيص ما يزيد أو يقل عن 10 نقاط مئوية من التوزيع الاستراتيجي لأصول الصندوق من أجل الأسهم، وتخصيص ما يزيد أو يقل عن 7 نقاط مئوية من أجل السندات، ونطاقا يزيد أو يقل عن 3 نقاط مئوية للاستثمارات العقارية والقصيرة الأجل. ونتيجة لذلك وسع النطاق المخصص للأسهم في مايو/أيار 2010..

78- وذكر ممثل الأمين العام أن الصندوق يتمتع حاليا بمركز موات من حيث السيولة ولا يواجه قيودا في السيولة اللازمة لتلبية التزامات الصندوق. والسيولة مفهوم نسبي، ورغم أن الأسهم الخاصة هي في الحقيقية أصل يصعب نسبيا تحويله إلى سيولة، فإنها تدر عائدات أعلى بكثير. ورغم أن الصندوق يضع في اعتباره الحاجة إلى تلبية احتياجات التدفقات النقدية اللازمة للتشغيل، فيمكنه أن يستفيد في الوقت نفسه من تخصيص نسبة مئوية صغيرة من الصندوق في الأسهم الخاصة لتعزيز التنوع، والتماسا لتحسين العلاقة بين العائد والمخاطر.

79- ورد رئيس لجنة الاستثمارات على سؤال موجه من ممثل المشتركين بشأن التقرير عن إدارة الأصول والخصوم الذي عرضه الاستشاري، فذكر أن لجنة الاستثمارات أوصت بصفة دائمة بزيادة المخصصات في فئات الأصول البديلة، ومنها الأسهم الخاصة والسلع الأساسية. وينفذ الصندوق تلك الإستراتيجية بعناية، وهو ما أوصت به في الأساس دراسة الأصول والخصوم. وتطرق رئيس اللجنة إلى مسألة طابع صعوبة تحويل هذه الفئة من الأصول إلى سيولة، وأشار إلى أن الصندوق ينبغي ألا يستثمر الحافطة بأكملها في الأسهم الخاصة، ولكن تخصيص نسبة معقولة يمكن أن يفيد الصندوق من خلال تحسين وضع الصندوق من حيث نسبة المخاطر إلى العائد.

80- وفي ما يتعلق بسؤال موجه من ممثل مجموعة المشتركين بشأن الدولار الأمريكي، قال رئيس لجنة الاستثمارات أن الدولار سيظل رهنا بمناقشات حدود دين حكومة الولايات المتحدة. وبدون إعادة هيكلة الاستحقاقات أو الضرائب، ستواجه الولايات المتحدة تحديات مالية واقتصادية.

81- وردا على سؤال عن ميزانية الاستثمارات، أوضح مدير شعبة إدارة الاستثمارات أن خطة الميزانية تعكس في الأساس ضرورة إدارة مخاطر الاعتماد "على شخص رئيسي واحد"، وجودة إبرام صفقات تجارية. وأوضح مدير شعبة الاستثمارات أن الشعبة متعاقدة مع CEM Benchmarking Inc، وهي شركة للمعايير المرجعية للاستثمارات العالمية، لقياس تكاليف تشغيل إدارة استثمارات صندوق المعاشات عموماً، بما في ذلك تكاليف الموظفين بالقياس إلى الموجودات/الأداء ثم مقارنة التكاليف مع صناديق المعاشات المماثلة. وأظهرت الدراسة أن تكاليف الاستثمار التي يتكبدها الصندوق تبلغ 15.7 نقطة أساس، وهي من أدنى النسب بين مجموعات الصناديق الأقران، مقارنة بالنطاق الذي يتراوح بين 33 إلى 57 نقطة أساس، المطروح باعتباره النطاق المعتاد في صناديق المعاشات العامة العالمية. وفي هذه الأسواق المضطربة، يمكن أن يفرض تخفيف تكاليف الإدارة مخاطر على قيمة الحافطة.

82- ورد رئيس لجنة الاستثمارات على سؤال موجه من ممثل هيئات الإدارة بشأن رأي اللجنة في الصناديق الريادية التي كانت تتولاها جهات لتقديم خدمات استشارية تقديرية ثم أضيفت كبند جديد في الميزانية. وذكر رئيس لجنة الاستثمارات أن عائدات الصندوق كانت رائعة بين صناديق المعاشات العالمية في ظروف السوق الصعبة. ويوصي رئيس لجنة الاستثمارات المجلس بقوة بالتأكد من توفير موارد كافية لشعبة إدارة الاستثمارات، مع تفهم أنه توجد بعض قيود الميزانية. فبدون توافر موارد تحليلية وتجارية كافية، سيضطر الصندوق إلى تحمل تكاليف الفرص البديلة التي لا يمكن تحديد قيمتها بسهولة. وتؤيد لجنة الاستثمارات تأييداً تاماً فكرة الصناديق الريادية التي تشكل أولوية ثانية وهي معقولة من وجهة النظر الاقتصادية.

83- وأعرب أيضاً ممثل الرؤساء التنفيذيين عن قلق إزاء القيود المفروضة على الاستثمارات المتصلة بالمسائل الضريبية. ورد ممثل الأمين العام قائلاً بأن الضرائب المقتطعة الحالية ليست ذات شأن مقارنة بقيمة الأصول، ومع ذلك فإن المبالغ يمكن أن تتزايد لو لم يرصدها ويوقفها الصندوق. وكان تفادي تراكم الضرائب المقتطعة والمبالغ الضخمة المستحقة حالياً من أسباب إدراج طلب في الميزانية بتوفير استشاري في شؤون الضرائب. وتعد الأسهم الخاصة بندا

جديدا أيضا، وينبغي للصندوق أن يكفل حماية المصالح القانونية للصندوق عموما، بما فيها تلك المتعلقة بامتيازات وحصانات المنظمة.

84- وأعرب أيضا ممثل الرؤساء التنفيذيين عن مخاوف تتعلق ببطء عملية الشراء، مقدما كمثل على ذلك عملية اختيار أمناء الاستثمار التي لا تزال قيد التفاوض. ولن يمكن إخضاع شعبة إدارة الاستثمارات للمساءلة بالكامل ولن تتمكن من تحقيق أفضل قيمة للنقود بدون تنفيذ سريع وفي حينه لهذه الخدمات. فإجراء الشراء الحالي الذي تنفذه شعبة المشتريات ليس بالضرورة أفضل خيار لأنشطة الاستثمار. ويلزم إعادة تقييم الإجراءات المتعلقة بأنواع معينة من الخدمات الاستشارية والخدمات الأخرى المتصلة بالاستثمار المقدمة إلى الصندوق. وطلب ممثل الرؤساء التنفيذيين استعراض التقرير المقدم من الاستشاري بشأن تعديل العمليات.

85- ووجه ممثل مجموعة المشتركين سؤالا يتعلق بربط الأسهم في حافظة أمريكا الشمالية بمؤشر مرجعي. وعلق ممثل الأمين العام على الفرق بين هذا وبين ما اقترح في المجلس في عام 2006. ففي الخطة الأصلية، كانت تجري إدارة حافظة أمريكا الشمالية بأكملها، التي تتراوح قيمتها بين 9 و10 مليارات من الدولارات، بشكل سلبي في مواجهة رقم قياسي للمعايير التوجيهية. وبدلا من ذلك، جرى استثمار نسبة ضئيلة للغاية (نحو واحد في المائة) في الصناديق المرتبطة بالمؤشرات لأغراض التنفيذ السريع والفعال لقرارات التوزيع التكتيكي للأصول.

86- وعلق أيضا ممثل الأمين العام على أن الهدف الذي يستهدفه الصندوق في أدائه الرامي إلى تحقيق عائد قدره 3.5 في المائة بالقيم الحقيقية ليس هدفا قصير الأجل. فالإستراتيجية الاستثمارية للصندوق موضوعة لكي تتجاوز العائدات المعايير المرجعية استنادا إلى التوزيع الاستراتيجي للأصول وليس استهداف رقم مطلق. ومع ذلك، فإن هدف تحقيق عائد قدره 3.5 في المائة مناسب من المنظور الاكتواري والاستثماري للصندوق في الأجل الطويل.

87- وهنا أحد أعضاء المجلس شعبة إدارة الاستثمارات على أداء الصندوق، ولكنه أعرب عن قلق أيضا إزاء زيادة التقلب. وأشار رئيس لجنة الاستثمارات إلى أن اللجنة تنصح الصندوق باستثمار 60 في المائة في الأسهم. وتنصح اللجنة الصندوق بعدم التحول إلى السندات ومواصلة الاستثمار في الأسهم. وينبغي أن تعكس إستراتيجية الاستثمار أفضل الجهود الرامية إلى حماية مصالح الصندوق في الأجل الطويل على الرغم من التحديات القائمة في الأسواق المتقلبة الحالية.

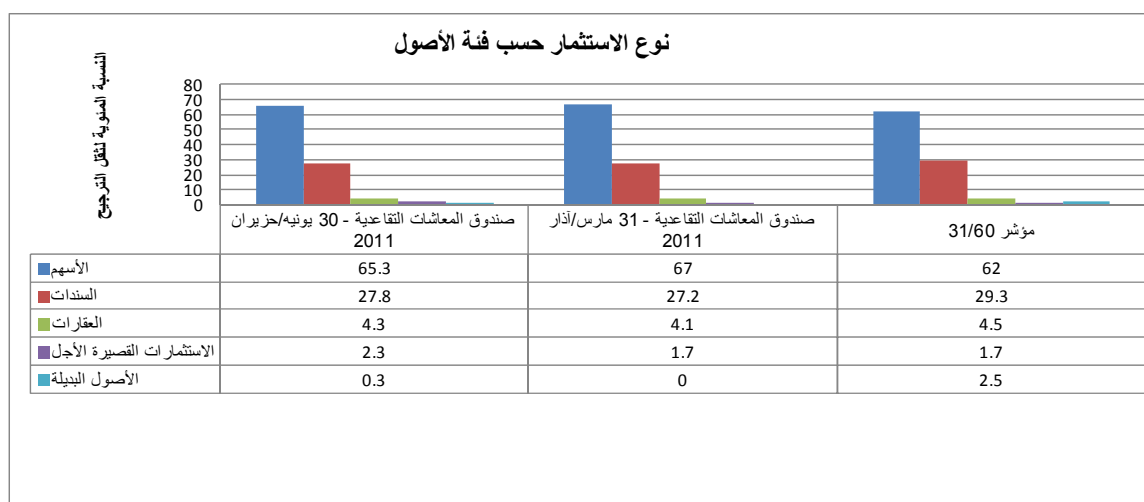
88- ووجه ممثل مجموعة المشتركين سؤالا يتعلق بالامتثال للاستثمارات المسؤولة اجتماعيا؛ وقال مدير شعبة إدارة الاستثمارات أن طلب موارد في الميزانية لم يحظ بموافقة فيما يتعلق بالخدمات الاستشارية والموظفين. ومع ذلك، فإن المسائل المتعلقة بالاستثمارات المسؤولة اجتماعيا تعد عنصرا هاما في عملية مراعاة العناية الواجبة في الاستثمارات المدرجة ضمن صندوق أفريقيا وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي التابع للمؤسسة المالية الدولية الذي كان من الموقعين على مبادئ

الاستثمار المسؤول. ويستثمر الصندوق أيضا في السندات الخضراء التي أصدرها البنك الدولي. وهي طريقة فعالة من حيث التكلفة ينفذ بها الصندوق المسائل المتعلقة بالاستثمارات المسؤولة اجتماعيا.

89- وفي 30 يونيو/حزيران 2011، بلغت القيمة السوقية لأصول الصندوق 43 360 مليون دولار أمريكي. ويمثل هذا زيادة قدرها 471 مليون دولار أمريكي أو نحو 1.1 في المائة عن القيمة في 31 مارس/آذار 2011 عندما كانت قيمة أصول الصندوق 42 889 مليون دولار أمريكي. وظل تقلب السوق منخفضا نسبيا في الربع الثاني بالمقارنة بالربع الأول، وزاد في نهاية يوليو/تموز مع تزايد المخاوف بسبب النقاش حول الحد الأقصى لديون الولايات المتحدة.

90- ومن خلال الإدارة الفعالة لفترات طويلة الأجل، لا يزال الصندوق يفوق في أدائه المعيار المرجعي المحدد بموجب السياسات من خلال الاختيار الفعال للأوراق المالية وإعادة التوازن بشكل دوري للأصول من أجل المحافظة على الأهداف الاستثمارية طويلة الأجل للصندوق. ولا تزال إدارة استثمارات الصندوق تركز على تحقيق التوازن بين توقعات حدوث مخاطر وتحقق مكاسب من خلال تنوع واسع النطاق.

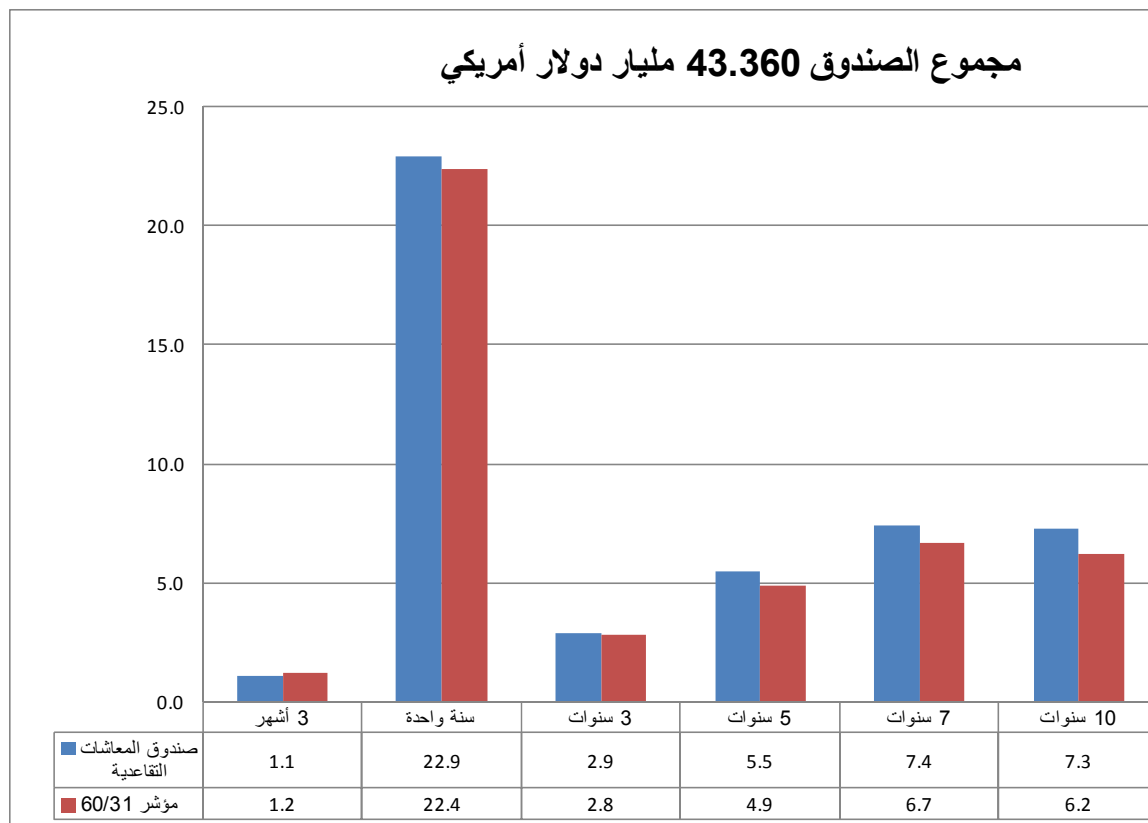
91- وفيما يلي توزيع الأصول بالنسب المئوية:



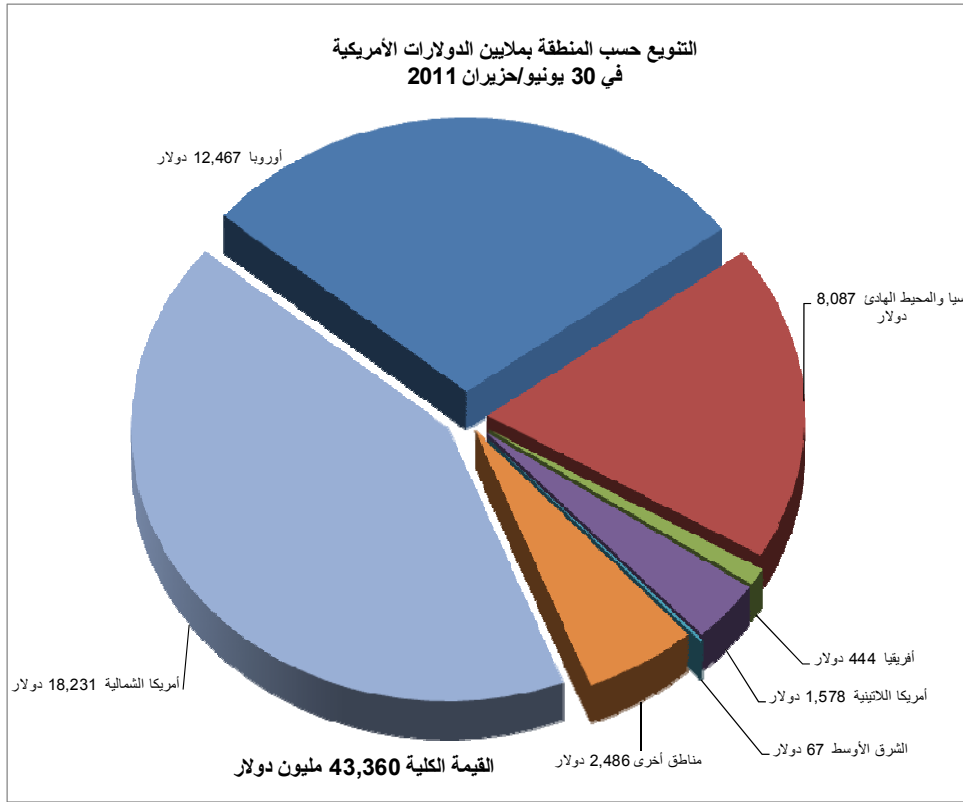
92- وأدى الاستثمار في صناديق الأسهم الخاصة الثلاثة وهي، صندوق أفريقيا وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي التابع للمؤسسة المالية الدولية وصندوق Centerbridge Capital Partners II وصندوق Lexington Capital Partners VII، إلى توسيع نطاق التنوع الجغرافي لاستثمارات الصندوق، مما يزيد من التوزيع في الأسواق الناشئة.

93- وكان مجموع عائد الصندوق في الربع المنتهي في 30 يونيو/حزيران 2011 أدنى في أدائه بنسبة 1.13 في المائة بالقياس بالعائد الأول للمؤشر المرجعي 31/60 المحدد في السياسة العامة بـ 10 نقاط أساس (على النحو المبين في

الجدول الوارد أدناه). وفاق الصندوق في أدائه العائد بالقياس إلى المؤشر المرجعي 31/60 المحدد في السياسة العامة في فترات السنة والثلاث سنوات والخمس سنوات والسبع سنوات والعشر سنوات.



94- وفي 30 يونيو/حزيران 2011، كانت لدى الصندوق استثمارات في 39 بلداً، و7 مؤسسات دولية/إقليمية و22 عملة. ويبين الرسم البياني أدناه قيمة الاستثمارات بالدولار الأمريكي حسب المنطقة (بالملايين).



استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

95- في دورة عام 2010، أيد مجلس صندوق المعاشات التقاعدية قيام لجنة الخدمة المدنية بإجراء الاستعراض المزمع للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، واقترح عددا من البنود التي ينبغي إدراجها في الدراسة. وتم الانتهاء من الاستعراض الذي أجري بالاشتراك بين أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وأمانة صندوق المعاشات في ربيع هذا العام، وعرضت النتائج على لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها المعقودة في مارس/آذار.

96- ونظرت الدراسة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، واستعراض ووضع جداول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، ونسب استبدال الدخل، ومقارنة التكاليف بين خطط نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة الأمريكية والصندوق، والعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، والأجر مقابل عمل إضافي، والازدواج الضريبي، وأثر الانخفاض الحاد في قيمة العملة المحلية و/أو ارتفاع معدل التضخم، والمعاشات التقاعدية الصغيرة.

97- وعقب النظر في التقرير، اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء مزيد من الدراسة لجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، بما في ذلك تحليل المنهجية المطبقة في وضع هذه الجداول. وطلبت اللجنة كذلك إنجاز دراسة إضافية عن المنهجية المطبقة في المقارنة بين الصندوق وخطط تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة

الأمريكية. واقترحت أيضا لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تواصل أمانة صندوق المعاشات التقاعدية العمل مع أمانة اللجنة، وكذلك التماس مدخلات من مكتب الولايات المتحدة لإدارة شؤون الموظفين، من أجل إكمال الدراسة. ومن المقرر أن تنظر لجنة الخدمة المدنية الدولية في الدراسة المحدثة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في دورتها التي تعقد في ربيع عام 2012 وتقدمها إلى مجلس صندوق المعاشات التقاعدية في يوليو/تموز 2012. وكما جرى خلال استعراض عام 2011، سيقوم الخبير الاكتواري للصندوق بإجراء تقييم للآثار المالية المترتبة على أي تغيير في جداول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي التي قد تنظر فيها اللجنة في عام 2012.

98- ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين الدوليين السابقين أن قضية المعاشات الصغيرة تؤثر في الأغلب على المتقاعدين في البلدان النامية الذين خدموا ما يقرب من 15 عاما، ولاحظ بقلق أن التسوية الخاصة المنصوص عليها في البند المتعلق بالمعاشات الصغيرة من نظام تسوية المعاشات التقاعدية والمنهجية المطبقة لم تستعرض منذ عام 1995. ورحب الاتحاد بالاستعراض الذي بدأه صندوق المعاشات التقاعدية بالتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويتطلع إلى نتائجه.

99- ووافق مجلس صندوق المعاشات التقاعدية على أن تواصل أمانة الصندوق المشاركة في دراسة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، بما في ذلك الدراسة المتعلقة بالمعاشات الصغيرة، وذلك بالتنسيق مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأكد المجلس أن موظفيه سيواصلون دورهم بصفتهم فريق الاتصال مع لجنة الخدمة المدنية بشأن هذه المسألة.

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي والأجر مقابل عمل إضافي

100- يتعلق العنصر غير الداخل في المعاش التقاعدي حصرا بموظفي الخدمات العامة وفئات الموظفين المعيّنين محليا في سياق الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية. والعنصر غير الداخل في المعاش التقاعدي هو عنصر التعويض الصافي المستمد من ممارسات الأجور المتبعة في الدراسات الاستقصائية لأرباب الأعمال حيث لا تدخل بعض الاستحقاقات الإضافية/النقدية في حساب المعاش التقاعدي. وخلال الاستعراض الأخير للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، كان من رأي اللجنة أنه ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لهذه المسألة وقررت في عام 1997 أن يجري تشكيل فريق عامل لهذا الغرض. وفي ختام اجتماع الفريق العامل قدم توصيات، وقررت اللجنة ما يلي:

- (أ) ينبغي أن تكون المعايير الرئيسية لتحديد الأجور التي تدخل في حساب المعاش التقاعدي هي انتظام الاستحقاقات والبدلات المدفوعة للموظفين نقدا، وتكرارها وإمكانية التنبؤ بها، وينبغي أن يشكل ذلك الأساس الذي تعتبر بناء عليه عناصر الأجر داخلة في حساب المعاش التقاعدي؛
- (ب) ينبغي خفض الحد الأقصى للعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي إلى 20 في المائة من المرتب الصافي عن قيمته الحالية البالغة 25 في المائة؛

- (ج) ينبغي أن تكون عتبة تحديد العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي هي نفسها في المقر ومراكز العمل خارج المقر على السواء، أي 10 في المائة من المرتب الصافي، مع عدم تحديد حد أدنى؛
- (د) تطبق تدابير انتقالية.

101- وفي عام 1998، أحاطت الجمعية العامة علما، في قرارها 216/52، بالاستعراض الذي اضطلع به الفريق العامل، وأقرت التعديلات التي قررتها اللجنة بشأن الجوانب المختلفة للعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وكذلك التدابير الانتقالية على النحو المبين في تقريرها السنوي. وهذا يعني أن الاستحقاقات النقدية فقط التي تتجاوز 10 في المائة من المرتب الصافي هي التي ستشكل العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛ وستدرج الـ 10 في المائة الأولى كجزء من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمة العامة والموظفين المعيّنين محليا.

102- وتجدر الإشارة إلى أنه في نهاية كل جولة من الدراسات الاستقصائية للمرتبات في مواقع المقار، تدعو المنهجية القائمة إلى استعراضه؛ وبالتالي، ففي نهاية الجولة السادسة من الدراسات الاستقصائية، تم تشكيل فريق عامل لهذا الغرض. ويقدم الفريق تقريرا عن النتائج التي توصل إليها في الدورة الثانية والسبعين للجنة، بما في ذلك مسألة العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

103- وأثناء تناول العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي خلال استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات، استرعت مسألة أخرى انتباه صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية وهي البنود المدرجة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة في المنظمات التي تتخذ من روما مقرا لها. وتنص المادة 54 من النظامين الأساسيين والإداري لصندوق المعاشات التقاعدية، التي أقرتها الجمعية العامة، على ما يلي:

”(أ) في حالة المشتركين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، يكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي معادلا بالدولار لمبلغ:

(3) المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي للمشارك، على النحو المحدد عند إجراء الدراسات الاستقصائية الشاملة للمرتبات، والمعدل لاحقا فيما بين هذه الدراسات، وفقا للمنهجية التي أقرتها الجمعية العامة والمبينة في التذييل ألف لهذا النظام؛

(2) وأي بدل لغة مدفوع؛

(3) وفي حالة المشترك المؤهل للحصول على بدل اغتراب داخل في حساب المعاش التقاعدي قبل 1 سبتمبر/أيلول عام 1983، وطالما ظل مؤهلا للحصول عليه، مبلغ هذا البديل.”

104- واتبعت غالبية المنظمات الداخلة في النظام الموحد التعريف المذكور أعلاه. واستعرضت اللجنة في مناسبتين، في عامي 1983 و1985، مسألة العمل الإضافي وبدل النوبات، وخلصت إلى أنه ينبغي ألا تدخل هذه المبالغ في حساب المعاش التقاعدي، وذلك لضمان جملة أمور منها وجود نظام موحد للمعاشات التقاعدية. ولم تحط اللجنة علما، بموضوع الأجر المدفوع مقابل عمل إضافي على النحو المنصوص عليه في القاعدة 302-3-72 من النظام الإداري لمنظمة الأغذية والزراعية (الفاو)، رغم أنه يشبه في طبيعته العمل الإضافي وبدل النوبات، ولم تناقش اللجنة هذا الموضوع أو دخوله في حساب المعاش التقاعدي.

105- وتلقت الأمانة معلومات من المنظمات الداخلة في النظام الموحد فيما يتعلق بدفع أجور مقابل عمل إضافي. وفي حين أن بعض المنظمات أكدت أنها تدفع بدلات للعمل الليلي/النوبات/العمل الإضافي، فقد أكدت أيضا أن تلك البدلات لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي، وأنها تتمثل للمادة 54 من النظامين الأساسي والإداري لصندوق المعاشات التقاعدية. وقد عدلت منظمة الأغذية والزراعة، والوكالات الأخرى التي مقرها روما، مؤخرا النظام الإداري لموظفيها فجعلت الأجر المدفوع مقابل عمل إضافي غير داخل في حساب المعاش التقاعدي وذلك بناء على طلب الصندوق الذي رأي أنه ينبغي عدم إدخال الأجر مقابل عمل إضافي في حساب المعاش التقاعدي، وذلك تمشيا مع المادة 54 من النظامين الأساسي والإداري لصندوق المعاشات التقاعدية .

106- ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن اللجنة استعرضت هذه المسألة خلال دورتها الأخيرة، وخلصت إلى أن الأجر مقابل عمل إضافي يجب أن يظل غير داخل في حساب المعاش التقاعدي إلى حين إجراء مزيد من الدراسة لهذه المسألة خلال الدراسة الاستقصائية الشاملة المقبلة للمرتبات في روما في ربيع عام 2012 .