



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

Продовольственная и  
сельскохозяйственная  
организация  
Объединенных  
Наций

Organización  
de las  
Naciones Unidas  
para la  
Alimentación y la  
Agricultura

A

## لجنة المالية

الدورة السابعة والأربعون بعد المائة

روما، 5-9 نوفمبر/تشرين الثاني 2012

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

توجه الاستفسارات بشأن المحتوى الموضوعي لهذه الوثيقة إلى:

الدكتور M. Noori-Naeini

ممثل المدير العام والمدير بالوكالة، مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 2613

طُبع عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحدّ 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: [www.fao.org](http://www.fao.org)

### موجز تنفيذي

- ◀ إن الغرض من هذه الورقة هو إعلام اللجنة بالمستجدات الأخيرة في أنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والتغيرات في شروط خدمة الموظفين في الفئتين المهنية والعليا وكذلك في فئة موظفي الخدمة العامة.
- ◀ تبلغ الآثار المالية الإجمالية الناتجة عن تنفيذ مقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية نحو 200.146 دولار أمريكي من التكاليف الإضافية عن عام 2013. وتقدر الوفورات في ميزانية البرنامج العادي والمتأتية من تجميد جدول مرتبات موظفي الخدمات العامة نحو 1.3 مليون دولار أمريكي خلال الفترة 2012-2013.

### التوجيهات المطلوب من لجنة المالية تقديمها

- ◀ توجه عناية لجنة المالية بصفة خاصة إلى الفقرات 22 إلى 34 التي تتعلق بنتيجة استقصاء مرتبات فئة الخدمة العامة الذي أُجرى في روما على يد لجنة الخدمة المدنية الدولية في أبريل/نيسان 2012. وتُعرض توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بجدول المرتبات الجديد (والذي يعكس انخفاضاً قدره 9.20 في المائة في الجدول عن الجدول الحالي) على اللجنة لبحثه وإحالته إلى المجلس من أجل اعتماده.

### مشروع مشورة

- ◀ استعرضت لجنة المالية النتائج التي خلُصت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بنتائج استقصاء مرتبات فئة الخدمة العامة في روما في أبريل/نيسان 2012 وصادقت على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية ذات الصلة لأجل إحالتها إلى المجلس للموافقة عليها.

## لجنة الخدمة المدنية الدولية

### شروط الخدمة المطبقة على كلتا الفئتين من الموظفين

#### استعراض مستوى منحة التعليم

1 - في سياق استعراض مستوى منحة التعليم، أبلغت اللجنة بأن الاستقصاء الجاري لمنهجية تحديد منحة التعليم لم يُستكمل بسبب عدم توافر بعض المعلومات والبيانات الحيوية اللازمة للقيام بالدراسة والتحليلات الضرورية. وأن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تُزعم مواصلة العمل مع المنظمات نحو استكمال استعراض المنهجية في أقرب فرصة ممكنة.

2 - وفيما يتعلق باستعراض مستوى منحة التعليم، فإن المنهجية تدعو شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع للأمم المتحدة استعراض مطالبات تسديد المصروفات ذات الصلة بالتعليم الخاصة بالموظفين، وتحديد البلدان أو مناطق العملات التي تتجاوز فيها خمسة في المائة أو أكثر من المطالبات للحد الأقصى، مشيرة إلى ضرورة إجراء استقصاء للمستوي الأعلى المسموح به إذا ما تجاوزت حَمْسُ مطالبات على الأقل المستوى الأقصى الحالي المسموح به.

3 - تقوم شبكة الموارد البشرية بتحليل الأوضاع داخل كل منطقة من المناطق التي يتم تحديدها، وتقترح مستويات جديدة قصوى مسموح بها للمصروفات، حيثما يتناسب، وذلك باستخدام السقوف الحالية، وتحركات الأسعار الاستهلاكية ومصاريف التعليم كأساس لهذا التعديل. ثم تقرر لجنة الخدمة المدنية الدولية ما تراه بشأن التوصيات التي ترفعها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة.

- 4 - واستناداً إلى المقترحات التي قدمتها شبكة الموارد البشرية، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:
- التعديل بالزيادة للحد الأقصى المسموح به للمصروفات، والحد الأقصى لمنحة التعليم لكل من النمسا، وبلجيكا، والدانمرك، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، وهولندا، وأسبانيا، وسويسرا، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأمريكية، ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة؛
  - الإبقاء على المستويات الحالية للحد الأقصى المسموح به للمصروفات، والحد الأقصى لمنحة التعليم في كل من أيرلندا، واليابان والسويد؛
  - التنقيح بالزيادة للمبالغ المحددة لإقامة التلاميذ الداخلية، التي تتم مراعاتها في حدود الحد الأقصى المسموح به للمصروفات التعليمية، ومبلغ إضافي يُسدّد مقابل تكاليف الإقامة الداخلية زيادةً على الحد الأقصى للمنحة التي تُدفع للموظفين الذين يخدمون في محطات خدمة مُسماة؛ وذلك بالنسبة للنمسا، وبلجيكا، والدانمرك، وفرنسا، وألمانيا، وأيرلندا، وإيطاليا، واليابان، وهولندا، وأسبانيا، والسويد، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأمريكية، ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة؛

- وبالنسبة لسويسرا، فيتم الإبقاء على المستوى الحالي للمبلغ العادي المحدد للإقامة الداخلية والمبلغ الإضافي المحدد لمحطات العمل المسماة؛
- الحفاظ على التدابير الخاصة للصين، وهنغاريا، واندونيسيا والاتحاد الروسي وكذلك لثمانى مدارس محددة في فرنسا؛
- وقف العمل بالتدابير الخاصة لرومانيا؛
- استحداث تدابير خاصة في تايلند والمدرسة الأمريكية التعاونية (American Cooperative School) في تونس، تونس العاصمة، والمدرسة الأمريكية الدولية في جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا؛ و
- سريان جميع التعديلات والتدابير آتفة الذكر اعتباراً من العام الدراسي الجاري في 1 يناير/كانون الثاني 2013.

5 - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن الآثار التكاليفية لاستقصاء مستويات منحة التعليم على مستوى المنظومة ككل تُقدر بـ 1.91 مليون دولار أمريكي سنوياً. واستناداً إلى ما تقدم؛ ومع مراعاة أن عدد الموظفين المهنيين في منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) يبلغ نحو 5.3 في المائة من مجموع الموظفين المهنيين داخل منظومة الأمم المتحدة، وقد قدر مكتب الموارد البشرية أن التداعيات المالية التي تنتج عن هذه التغييرات، والتي تتحملها المنظمة قد تكون حوالي 142 000 دولار أمريكي للعام 2013 (أي 120 700 دولار أمريكي تتحملها الميزانية العادية و 21 300 دولار أمريكي تتحملها جميع الصناديق الأخرى).

#### سن التقاعد الإلزامي

6 - قدمت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وثيقة مشفوعة بدراسة بشأن سن التقاعد الإلزامي، أجراها فريق عامل عقدته لجنة الإدارة الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع للأمم المتحدة. وقد زُودت اللجنة بالمعلومات بشأن الاستخدام الجاري لسن التقاعد الإلزامي لدى المنظمات الأعضاء في النظام الموحد؛ وبيانات أخرى بشأن عدد من سياسات وممارسات الموارد البشرية. وقُدِّمت المعلومات أيضاً بشأن التأثيرات المالية الناجمة عن زيادة سن التقاعد الإلزامي التي تتحملها المنظمات والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وأشارت خلاصة التحليل التي قُدمت إلى اللجنة إلى أن التأثيرات المحتملة على التوزيع الجغرافي لرفع سن التقاعد الإلزامي، وعلى التوازن بين الجنسين، وتجديد شباب قوة العمل، والتطوير الوظيفي، وتخطيط تطوير وترفيه الموظفين الذي سوف يكون في أضييق الحدود، وأن قوة العمل، وتخطيط التطوير والترفيه إلى جانب التدخلات الأخرى الجيدة التوجيه سوف تكون بمثابة الاستجابات المناسبة للغاية.

7 - وقدم الرئيس التنفيذي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عرضاً أمام اللجنة. وأفاد بأن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية كان قد قرر أثناء دورته التاسعة والخمسين المعقودة في يولييه/تموز 2012، وبناءً على مشورة من الخبير الاستشاري الاكتواري للصندوق، وللجنة الخبراء الاكتواريين، أنه على استعداد لرفع سن التقاعد العادي بالنسبة للمشاركين الجدد في الصندوق في موعد غايته الأول من يناير/كانون الثاني 2014. وأعرب هذا المجلس عن رأيه بأن من بين التدابير الأخرى المتاحة أمامه أن يحتل رفع سن التقاعد العادي أولوية،

وذلك لضمان استدامة الصندوق في الأجل الطويل. وبناءً على ذلك؛ حث المنظمات على رفع سن التقاعد الإلزامي. وأوضح الرئيس التنفيذي أنه لا توجد قضايا مثيرة للقلق تتعلق بالمدفوعات في الأجل القصير.

8 - وأثناء مداولاتها، بحثت اللجنة كلاً من هذه التأثيرات على الرصيد الاكتواري للصندوق وتأثيراتها على الموارد البشرية لدى المنظمات. واتفقت اللجنة على أنه ينبغي تحديد سن التقاعد الإلزامي بـ 65 سنة بالنسبة للموظفين الجدد في منظومة الأمم المتحدة اعتباراً من يناير/كانون الثاني 2014. وأعرب الكثير من أعضاء اللجنة عن رأي مفاده ألا يقتصر سن التقاعد على الـ 65 على أولئك الذين يتم تعيينهم في المنظومة في يناير/كانون الثاني 2014، بل ينبغي أن يمتد إلى الموظفين الحاليين من حيث ما يتعلق بحقوقهم المكتسبة.

9 - وقد قررت اللجنة:

- تأييد التوصية الواردة من مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة برفع سن التقاعد الإلزامي إلى 65 سنة بالنسبة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في الصندوق في موعد غايته 1 يناير/كانون الثاني 2014؛
- الطلب من أمانتها أن تعمل مع المنظمات وممثلي الموظفين، على إعداد استعراض استراتيجي لتداعيات تطبيق رفع سن التقاعد الإلزامي بالنسبة للموظفين الحاليين؛
- تقديم تقرير بشأن هذه المسألة في دورتها السابعة والسبعين.

### شروط خدمة الموظفين في الفئة المهنية والفئات العليا

#### جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

10 - يتم وضع جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بالرجوع إلى الجدول الزمني العام لجدول مرتبات الخدمة المدنية الذي يُتخذ كأساس للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية لدى الولايات المتحدة الأمريكية. وتُجرى تسويات دورية على أساس مقارنة الرواتب الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة منتصف جدول المرتبات مع ما يناظرها من مرتبات يتقاضاها نظراًؤهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية. ويجرى تنفيذ هذه التسويات بطريقة معيارية لإدماج نقاط تسوية المقر في الراتب الأساسي/الأدنى، أي، برفع المرتب الأساسي مع القيام في نفس الوقت بتخفيض تسوية المقر بصورة تناسبية.

11 - وقد أبلغت اللجنة بأنه نظراً لتجميد الرواتب لدى الخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة، والمعمول بها منذ 2011 و2012، فإن المستويات الإجمالية للجدول الزمني العام للخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة لم يتغير عن مستوياته في 2010. ومع ذلك، فقد حدثت تغييرات طفيفة في الجداول الضريبية الاتحادية، وفي ماريلاند منذ 2012. وبناءً على ذلك، وعلى الرغم من تجميد الرواتب، فإن التغييرات ذات الصلة بالضريبة آفة الذكر قد أسفرت عن زيادة

قدرها 0.12 في المائة بالأرقام الصافية في مستوى المرتبات لدى الخدمة المدنية المرجعية المتخذة كأساس للمقارنة مُقابل ما كانت عليه في 2011.

12 - وحيث أنه لا توجد حالياً مقار عمل تقل فيها تسويات المقر عن المستويات اللازمة لاستيعاب التسوية المقترحة لجدول الرواتب الأساسية/الدنيا، فإنه لن يحدث تغيير في الأجر الصافي لدى أي مقر للخدمة. ومن ثم فإن التأثيرات المالية على نطاق المنظومة سوف تقتصر على تنقيح جدول مدفوعات التقاعد. وبالنسبة للمنظمة، تُقدَّر التأثيرات المالية لهذا التغيير بنحو 4 200 دولار أمريكي عن العام 2013 (أي 2.478 دولاراً أمريكياً تتحملها الميزانية العادية و 1.722 دولاراً أمريكياً تتحملها الصناديق الأخرى).

13 - قررت اللجنة أن تُوصي الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن تعتمد، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2013 الجدول المُنقح للرواتب الأساسية/الدنيا لفئة الموظفين المهنيين والفئات العليا مما يعكس تسوية قدرها 0.12 في المائة تُنفذ بزيادة جدول الراتب الأساسي/الأدنى مع القيام تناسبياً بتخفيض حُدَي مُضاعفٍ تسوية المقر، مع عدم حدوث تغيير في الأجر الصافي.

#### تطور صافي هامش الأجر لدى الأمم المتحدة/الولايات المتحدة الأمريكية

14 - تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية على أساس سنوي، بناءً على تكليف مُستمر من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بالإبلاغ عن الهامش بين الأجر الصافي لموظف الأمم المتحدة في الدرجات م-1 إلى م-2 وبين نُظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية لدى الولايات المتحدة.

15 - وأشارت اللجنة إلى أنه، وفقاً للمنهجية المعتمدة، يصبح مُضاعفٍ تسوية المقر البالغ 68.0 واجب الدفع في نيويورك في 1 أغسطس/آب 2012. وفي هذه الحالة، فإن صافي هامش الأجر لدى الأمم المتحدة/الولايات المتحدة لعام 2012 سوف يصل إلى 117.7، مع متوسط هذا الهامش لخمس سنوات (2008-2012) الذي يصل إلى 114.9.

16 - لذا فإن اللجنة:

- قررت تأجيل الإعلان عن المُضاعفِ المُنقح لتسوية المقر في نيويورك بسبب مناشدة الأمين العام للأمم المتحدة للجنة بعمل ذلك في ظل الوضع المالي للمنظمة، مع لفت عناية الجمعية العامة إلى هذه المناشدة؛ و
- قررت كذلك، أنه إذا أقدمت الجمعية العامة للأمم المتحدة على عمل يخالف ذلك، فإنه سيتم الإعلان عن هذا المُضاعفِ في 1 يناير/كانون الثاني 2013 بأثر رجعي من 1 أغسطس/آب 2012.

### بدلات الأطفال والمعالين من الدرجة الثانية: مراجعة المستوى

17 - وتقضى المنهجية المعمول بها، بأن تُجرى لجنة الخدمة المدنية الدولية مراجعات منتظمة كل سنتين لبدلات الأطفال والمعالين من الدرجة الثانية. ويُحدّد بدل الأطفال كمبلغ مقطوع إجمالي يُحسب كمتوسط لمبلغ ما يُدفع للطفل بالدولار الأمريكي (التخفيضات الضريبية ومدفوعات التشريعات الاجتماعية) لدى المقار الرئيسية الثمانية للخدمة، مُرَجَّحَةً بعدد الموظفين الموجودين في تلك المواقع. وتُحسب هذه المزايا بصورة منفصلة بالنسبة لكل مقر عمل رئيسي عند مستوى دخل مُناظر للنقطة المتوسطة في جدول مرتبات الموظف المهني (م-4 (دال))، الدرجة 6). أما فيما يتعلق ببدل المعالين من الدرجة الثانية فقد حُدّدت بنسبة 35 في المائة من بدل الأطفال.

18 - وكما هو الحال في عمليات المراجعة السابقة، تشاورت الأمانة مع المنظمات في جميع مقار العمل الرئيسية بشأن التخفيضات الضريبية ذات الصلة، ومدفوعات التشريعات الاجتماعية المتعلقة بالأطفال المعالين. وقد استعرضت المنظمات البيانات والعمليات الحسابية ذات الصلة، وتم الأخذ في الاعتبار التسويات المقترحة، حيثما يتناسب، في العمليات الحسابية لهذا الاستعراض.

19 - استعرضت اللجنة التغييرات في أحكام الضرائب ومدفوعات التشريعات الاجتماعية ذات الصلة بالمزايا التي يحصل عليها الأطفال لدى مقار الخدمة الرئيسية الثمانية، والإجراء المتبع في حساب بدلات الأطفال وفقاً للمنهجية الحالية. ولاحظت أن الزيادة المقترحة في المستوى الكلي لهذا البدل يرجع بالدرجة الأولى إلى التغييرات التي حدثت في سويسرا التي سجلت زيادة قدرها 50 في المائة في المدفوعات التي تقضي بها التشريعات للأطفال، إلى جانب استحداث اعتماد تكميلي لضرائب الأطفال على المستوى الاتحادي. وهذا، بالإضافة إلى حقيقة أن جنيف هي أكثر مكان توجد به مقار العمل الأكثر ازدحاماً بالموظفين حيث تستأثر بنحو 38 في المائة من جميع الموظفين المهنيين لدى جميع المقار الرئيسية، مما أسفر عن زيادة كلية مقترحة قدرها 16 في المائة.

20 - تم الإعراب عن هواجس بشأن الأثر المسيطر لمقر العمل الأكبر حجماً على النتيجة النهائية. وقد تم إبراز أن التغييرات في سويسرا لا يبدو أنها تسير على منوال الاتجاه الكلي في معظم الأماكن حيث التغييرات في الضريبة والتشريعات الاجتماعية الخاصة بالأطفال المعالين كانت أقل من ذلك، إن وجدت على الإطلاق، أو حتى سلبية. وقد اعتبر معظم الأعضاء أن مثل هذا التأثير مُضِلٌّ وأعربوا عن اعتقادهم بضرورة اتخاذ تدابير تصحيحية لمعالجة هذه المشكلة قبل الإقدام على تنقيح مستوى البدلات.

21 - إن اللجنة:

- قد طلبت إلى الأمانة إجراء استعراض شامل لمنهجية بدلات الإعاقة مع مراعاة الآراء التي أعربت عنها اللجنة، وأن ترفع تقريراً بما تتوصل إليه من نتائج إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السادسة والسبعين؛ و
- قررت أن تُرجى بحثها لمستويات بدلات الأطفال والمعالين من الدرجة الثانية حتى دورتها السابعة والسبعين.

## شروط خدمة الموظفين في فئة الخدمة العامة والفئات الأخرى للمُعِينين محلياً

### استقصاء لأفضل الظروف السائدة للعمال في روما

22 - بناءً على المادة 1-12 من النظام الأساسي، قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية مؤخراً بإجراء استقصاء لأفضل الظروف السائدة للعمال بالنسبة للخدمة العامة والفئات ذات الصلة في روما في 2005. وطبقاً لجدول استقصاءات مرتبات الخدمة العامة لدى المقار الرئيسية، ومقار العمل الشبيهة بها، التي اعتمدها اللجنة أثناء دورتها الثانية والسبعين، فقد تقرر إجراء مشاورات سابقة على الاستقصاء بالنسبة للاستقصاء التالي للمرتبات في روما، والذي ينبغي أن يُجرى في خريف عام 2011، وسوف يتم جمع البيانات في أبريل/نيسان 2012، ويتلو ذلك بحث نتائج الاستقصاء في الدورة الصيفية للجنة الخدمة المدنية الدولية في 2012.

23 - وفي خريف عام 2011، أنشئت 'لجنة تقصى المرتبات المحلية'، ضمت ممثلي الإدارات وموظفي المنظمة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأغذية العالمي. وبالنسبة للصندوق الدولي للتنمية الزراعية، فإنه على الرغم من أن تلك المنظمة شاركت مشاركة كاملة في عملية الاستقصاء، فقد استلزم الأمر صدور قرار من اللجنة بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بياناتها في تحليل البيانات الخاص بهذا الاستقصاء. وعلى خلاف المنظمات الأخرى الموجودة في روما؛ اتخذ الصندوق الدولي للتنمية الزراعية قراراً بعدم تنفيذ التسوية المؤقتة لجدول الرواتب الذي كان قد أصبح سارياً في 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2010، وفقاً لمنهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية. ومن ثم فإن الصندوق الدولي للتنمية الزراعية يطبق حالياً جدول رواتب نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

24 - وقبل إجراء الاستقصاء في أبريل/نيسان 2012، قام رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، بموجب السلطة المخولة له من جانب اللجنة، باعتماد قائمة وظائف إشارية يشملها الاستقصاء، وكذلك استقصاء المهام المنوطة بكل وظيفة، والقوائم الرئيسية والاحتياطية لجهات العمل، واستبيان استقصائي أعدته لجنة تقصى الرواتب المحلية.

25 - اشتملت القوائم الرئيسية والاحتياطية لجهات العمل على 20 جهة عمل في كل قائمة، وبذلك أوفت هذه القوائم بشرط العدد الأدنى من معايير المقارنة المطلوبة للعينة. وكادت القائمة الرئيسية تكون متطابقة مع القائمة التي استُخدمت في الاستقصاء السابق الذي أُجري في 2005، وبذلك أمكن كفاءة درجة عالية من الاستمرارية لدى جهات العمل المشمولة بالاستقصاء. واشتملت القائمة الرئيسية كذلك على وزارة الشؤون الخارجية، على نحو ما تتطلب المنهجية 1.

26 - تم جمع البيانات خلال الفترة من 16 أبريل/نيسان إلى 18 مايو/أيار 2012. وعلى الرغم من بذل كل الجهود الممكنة لجمع البيانات عن طريق إجراء المقابلات في الموقع من جانب أفرقة الاستقصاء، فقد ثارت الحاجة إلى إجراء بعض الاتصالات عبر البريد الإلكتروني، أو المؤتمرات الفيديوية وذلك لأجل استكمال عملية جمع البيانات. وعلى الرغم مما تقدم، لم يثبت أن بالإمكان استقصاء العدد الأدنى وهو 20 جهة عمل. ومن ثم، فقد تم تطبيق استخدام بيانات



حركة الرواتب الخارجية، على نحو ما تم التنبؤ به في إطار المنهجية، وذلك من أجل استكمال الاستقصاء. وكانت كل البيانات التي جُمعت متصلة بشهر أبريل/نيسان 2012 الذي أُتخذ كمرجع. واستعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية تقرير استقصاء المرتبات الذي قدمته الأمانة إليها أثناء الدورة الخامسة والسبعين في يوليه/تموز 2012.

27 - وكان جدول الرواتب الموصى به بالنسبة للمنظمات الموجودة في روما يقل بنسبة 9.20 في المائة عن جدول الرواتب الحالي. ونتيجة لذلك، لم يتم منح التسوية المؤقتة وقدرها 1.9 في المائة والتي كانت مستحقة في نوفمبر/تشرين الثاني 2011، بموجب هذه المنهجية، والتي أُرجئت ريثما يتم استكمال الاستقصاء.

28 - وكجزء من استقصاء رواتب الخدمة العامة في روما في 2012، أُجرى مسحٌ لخطة مدفوعات نهاية الخدمة. وبناءً على مقارنة بين خطط مدفوعات نهاية الخدمة الداخلية والخارجية التي أجرتها المنظمة، بمساعدة أحد الاستشاريين، فقد ظهر أن الخطة الداخلية أنتجت استحقاقات أكثر سخاءً. وقد اجتمع رأي اللجنة على أنه نظراً لأن المنظمات الموجودة في روما قد وضعت خطة مدفوعات نهاية الخدمة على أساس الممارسة المحلية، فإنه يجب التوفيق بين أحكام الخطط الداخلية والخارجية إلى أبعد حد ممكن. وعلى الرغم من أن وجود بعض الخلافات بين الخطط الداخلية والخارجية أمرٌ لا مندوحة عنه، فإن الخطة الداخلية يجب أن تُقدم مزايا مماثلة للمزايا التي تقدمها الخطة الوطنية.

29 - وأثناء مرحلة جمع البيانات، تم جمع معلومات أيضاً من جهات العمل المشمولة بالاستقصاء والتي تتعلق بما درجت عليه من دفع أجر مقابل العمل الإضافي. وقد سُئلت جهات العمل عما إذا كانت تقدم تعويضاً مالياً إلى الموظفين الذين يُعهد إليهم، وبصورة منتظمة، بنوبات عمل مقررة تتجاوز مجموع الساعات المحددة للعمل أسبوعياً، وقد أظهر هذا الاستقصاء أن الممارسة المحلية المتبعة بين جهات العمل التي شملها الاستقصاء هي التعويض عن ساعات العمل الإضافية الزائدة عن ساعات العمل المقررة عادةً عن طريق مدفوعات العمل الإضافي بالدرجة الأولى وإن كان هناك بعض جهات عمل أخرى تقدم توليفة من وقت الراحة التعويضي ومدفوعات العمل الإضافي بالدرجة الأولى. وحيث أن المنظمات الموجودة في روما كانت قد توقفت عن ممارسة معاملة الأجر الذي يدفع مقابل العمل الإضافي كعنصر داخل في حساب المعاش التقاعدي عقب طلب ذلك من جانب صندوق المعاشات التقاعدية، فإن وضعاً قد نشأ في الحالات التي تقاضى فيها الموظفون مقابلاً للعمل الإضافي عن ساعات إضافية على أساس أجر محسوب بسعر الساعة الواحدة (الأمر الذي يجعل هذا الأجر غير قابل للدخول في حساب المعاش التقاعدي) وذلك على الرغم من وجود موظفين آخرين يتقاضون تعويضاً عن العمل الإضافي بأسعار يزيد سعر الساعة فيها عن ذلك. وقد اتفقت اللجنة على أنه في ظل هذه الظروف يكون من الصعب تبرير استبقاء أسلوب دفع أجر مقابل العمل الإضافي.

30 - إن لجنة الخدمة المدنية الدولية، بعد أن استمعت إلى آراء ممثلي الإدارة والموظفين في المنظمات الموجودة داخل روما، قررت ما يلي على أساس نتائج الاستقصاء:

- استخدام البيانات الخاصة بجهات العمل الـ 18 التي شملها الاستقصاء، وكذلك جميع الوظائف المشمولة به باستثناء الوظيفتين 18 و19؛
- اعتماد معاملة المستحقات والبدلات النقدية وغير النقدية المضافة إلى الراتب، وكذلك المستحقات غير المحددة كميّاً على نحو ما اقترحتهُ الأمانة؛
- اعتماد إجراء تخفيض الرواتب الإجمالية الخارجية؛
- استبعاد البيانات الواردة من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية من التحليل، وتشجيع الصندوق على تنفيذ جدول الرواتب الناتج؛
- ينبغي مواصلة تطبيق الأرقام الاستدلالية للتسوية المؤقتة المستخدمة حالياً؛
- التوصية بالتوفيق إلى أبعد حد ممكن بين أحكام خطط مدفوعات نهاية الخدمة الداخلية والخارجية بالنسبة لفئة الخدمة العامة، وفئة الموظفين المعيّنين محلياً في روما؛
- التوصية بوقف العمل بأسلوب دفع أجر لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الإضافية التي تزيد عن ساعات العمل المقررة عادة، والتوفيق بين التعويض عن مثل هذه الساعات، وبين النظم المعمول بها حالياً والخاصة بالعمل الإضافي والوقت التعويضي في المنظمات الموجودة داخل روما؛
- التوصية، اعتباراً من تاريخ إعلان المنظمات، بجدول الرواتب المنقح لفئة الخدمة العامة للمنظمات الموجودة داخل روما؛
- التوصية، اعتباراً من تاريخ إعلان المنظمات، بالمستويات المنقحة التالية المتعلقة ببدلات الإعالة:
  - ◀ بدل الزوجة/الزوج المُعالة: 546 يورو صافٍ في السنة؛
  - ◀ بدل الطفل: 1.248 يورو صافٍ في السنة؛
  - ◀ بدل المُعال من الدرجة الثانية: 258 يورو صافٍ في السنة.

31 - ومن المقترح أن يُنفذ جدول المرتبات المنقح فعلياً في الأول من يناير/كانون الثاني 2013 بالنسبة للموظفين الذين عُينوا في هذا التاريخ أو في تاريخ لاحق. أما بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة حالياً؛ فإن جدول الرواتب الحالي، الذي دخل حيز السريان في نوفمبر/تشرين الثاني 2010، سوف يتم تجميده إلى حين أن يتم سد الثغرة بين جدول الرواتب.

32 - وتُقدر الوفورات الاسمية التي تنتج عن تنفيذ جدول الرواتب الموصى به بالنسبة إلى المنظمات التي تتخذ من روما مقراً لها بنحو 7.8 مليون دولار أمريكي على أساس سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في أبريل/نيسان 2012. ومع ذلك، ينبغي لجدول الرواتب الموصى به أن يُنفذ فقط بالنسبة للمُعيّنين الجدد، ولن يتحقق انخفاض فوري للتكاليف.

33 - وتقدر الوفورات في ميزانية البرنامج العادي والمتأتية من تجميد جدول مرتبات موظفي الخدمات العامة بحوالي 1.3 مليون دولار أمريكي خلال الفترة 2012-2013. وسيتم الإبلاغ عنها كجزء من متغير في تكاليف الموظفين ضمن

تحليل نتائج الميزانية الإجمالية في التقرير السنوي عن أداء الميزانية الذي سيُعرض على دورة لجنة المالية في مارس/آذار 2013.

34 - وفقاً لللائحة العامة للمنظمة (المرجع: اللائحة العامة، المادتان (27-7 (ص) و (39-2)، اللتان يُحيل المدير العام بناءً عليهما توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك تاريخ التنفيذ المقترح وهو الأول من يناير/كانون الثاني 2013 جدول الرواتب المُنقح إلي المجلس، عن طريق لجنة المالية.

### شروط الخدمة الميدانية

*مدفوعات الأخطار: واحتمال فصل مدفوعات الأخطار عن جداول مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً*

35 - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة والسبعين، المعقودة في يوليه/تموز 2011، وقف مدفوعات المخاطر، واستحداث مدفوعات الخطر وذلك على أساس معايير مُنقحة، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012. ولم يكن مستوى مدفوعات المخاطر التي تُدفع للموظفين المعيّنين محلياً غير متحرك، بل كانت تُعدل تلقائياً كلما تم تعديل جداول المرتبات، أي عقب إجراء عمليات تقصي شاملة للمرتبات، وإجراء تسويات مؤقتة لجدول المرتبات فيما بين عمليات التقصي الشاملة تلك. ونظراً لتلقائية التعديل هذه، التي أُعلن عن عدم مرغوبيتها من جانب الجمعية العامة للأمم المتحدة، فقد وافقت اللجنة على بحث فصل مدفوعات الأخطار عن جدول مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً.

36 - وريثما يتم إجراء استقصاء، وكإجراء مؤقت، قررت اللجنة تحديد مستوى مدفوعات الخطر بمعدل 25 في المائة من النقطة الوسطى الصافية في جدول رواتب فئة الخدمة العامة المحلية المعمول به، مع إجراء تعديلات كلما نُقحت جداول هذه الرواتب، أي المحافظة على نفس المبلغ، وعلى إجراء التعديل الذي كان مُطبّقاً في مدفوعات المخاطر من قبل.

37 - وكانت اللجنة قد طلبت إلى أمانتها إجراء دراسة بشأن منهجية تحديد مستوى مدفوعات الخطر للموظفين المعيّنين محلياً.

38 - ولكي تُقدر الأمانة مستوى مدفوعات الخطر بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، فقد بحثت جداول المرتبات لدى سبعة مقار خدمة تمثيلية، كما بحثت تسويات مستويات مدفوعات المخاطر التي تحددت طبقاً لعمليات التقصي الثلاث الأخيرة. وأشار التحليل إلى أن الزيادات في مستوى مدفوعات المخاطر السابقة بالنسبة لثلاث عمليات تقصي متتالية قد تتفاوت من 13.57 إلى 47.61 في المائة.

39- وقد عُرض على اللجنة أربعة خيارات لبحثها:

- الاحتفاظ بالمنهجية الحالية لحساب معدل مدفوعات الخطر، أي 25 في المائة من صافي النقطة الوسطي في جدول رواتب الخدمة العامة المحلية لدى البلد المشمول بالاستقصاء. وكلما حدث تغيير في جدول رواتب الخدمة العامة المحلية، يُعاد حساب معدل مدفوعات الخطر.
- الإبقاء على معدلات مدفوعات الخطر في جميع المواقع عند مستويات 2011 ثم إعادة النظر فيها كل ثلاث سنوات، وذلك باستخدام المنهجية المشار إليها عاليه وباستخدام جدول رواتب الخدمة العامة الأحدث لدى البلد المشمول بالاستقصاء. وكلما تم الترخيص بمقر خدمة جديد لكي يحصل على مدفوعات الخطر، فإنه يتم إعادة النظر في هذه المدفوعات خلال دورة الثلاث سنوات التالية باستخدام نفس النسبة المئوية لنفس التسوية التي استخدمت في خطة بدل الانتقال والمشقة.
- الإبقاء على معدلات مدفوعات الخطر في جميع المواقع عند مستويات 2011 وتعديلها كل ثلاث سنوات باستخدام نفس النسبة المئوية للتسوية المستخدمة في خطة بدل الانتقال والمشقة. وكلما تم الترخيص لمقر عمل جديد بالحصول على مدفوعات الخطر، فسوف يجرى إعادة النظر فيها أثناء دورة الثلاث سنوات التالية؛
- وباستخدام متوسط جميع المعدلات اليومية الحالية للوصول إلى معدل عالمي واحد يُطبق على جميع المواقع التي تتلقى مدفوعات الخطر. ومع الأخذ في الاعتبار مقار العمل السبعة المستخدمة في التحليل، فإن المعدل العالمي سيكون 12 دولاراً أمريكياً في اليوم. وسوف يتم مراجعة هذا المعدل العالمي كل ثلاث سنوات. وينطوي هذا الخيار على ميزة تعويض جميع الموظفين المعيّنين محلياً عند نفس المستوى لمدفوعات الخطر باستخدام نفس المبدأ الذي يُستخدم مع الموظفين المعيّنين دولياً.

40 - وفي رأي شبكة الموارد البشرية أن الخيارات التي عُرضت، مُحافضةً بدرجة غير مقبولة. وينبغي التسليم بأن الموظفين المحليين يتعرضون بصورة أكثر تواتراً، وبصورة مباشرة للمخاطر في المواقع الخطيرة بدرجة أكبر مما يتعرض له الموظفون المهنيون الدوليون. ومن ثم فإنه من غير المنطقي، ومما لا يتسق مع الغرض من مدفوعات الخطر، ألا يستفيد الموظفون المحليون من أي زيادة في مبلغ البديل المائل للبديل الذي يُدفع للمهنيين المعيّنين دولياً (أي بزيادة قدرها 17 في المائة في مدفوعات الخطر مقابل مدفوعات المخاطر). وحتتُ الشبكة اللجنة على تقديم زيادة مُماثلة للموظفين المحليين، وهذا من شأنه أن يُحدد مدفوعات الخطر التي يتقاضاها الموظفون المحليون بنسبة 30 في المائة من النقطة الوسطى في جدول المرتبات المحلية.

41 - اتفقت اللجنة على أن الخيارات الأربع المعروضة غير مناسبة. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه بالنظر إلى المستوى الأعلى لمبلغ مدفوعات الخطر التي يتقاضاها الموظفون المعيّنون دولياً مقارنة بمدفوعات المخاطر، فقد رُؤى أن الاستقصاء الحالي وفر فرصة للفصل بين مدفوعات الخطر وبين جدول المرتبات. وأن الوقت مناسب أيضاً لبحث زيادة مستوى مدفوعات الخطر بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً.

42 - أشارت اللجنة إلى أن الآثار التكاليفية المنبئية على أحدث بيانات توزيع الموظفين قد تكون خالية من المعنى عند أخذ العوامل الأخرى في الاعتبار: (أ) انخفاض عدد مزار العمل التي تتلقى مدفوعات خطر مقابل تلك التي تتلقى مدفوعات مخاطر؛ (ب) زيادة المستوى من 25 في المائة إلى 30 في المائة من النقطة الوسطى لجدول مرتبات الخدمة العامة، وما يصاحب ذلك من فصل هذا المعدل عن جدول المرتبات.

43 - قررت اللجنة:

- زيادة مستوى مدفوعات الخطر اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2013 إلى 30 في المائة من صافي النقطة الوسطى لجدول مرتبات الخدمة العامة المطبقة في 2012 وذلك بالنسبة لمزار العمل تلك المستوفية لشروط الحصول على مدفوعات الخطر؛
- القيام بعد ذلك بفصل مدفوعات الخطر اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2013 عن جداول رواتب الخدمة العامة المعمول بها؛
- استعراض مستوى مدفوعات الخطر بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً في نفس الوقت الذي يتم فيه استعراض مستوى مدفوعات الخطر للموظفين المعيّنين دولياً؛ و
- الطلب إلى الأمانة التقدم بخيارات تتناول منهجية تعديل مدفوعات الخطر لكلٍ من الفئتين الوظيفيتين.

#### *الراحة والاستجمام: الجزء الخاص بالإقامة الفندقية من مصاريف السفر*

44 - في 2010، اعتمدت الجمعية العامة، في قرارها 248/65، العناصر الرئيسية لإطار الراحة والاستجمام على النحو الذي اقترحتة لجنة الخدمة المدنية الدولية. ومع ذلك، لم توافق الجمعية العامة على توصية اللجنة بدفع تعويض عن تكاليف الإقامة في الفنادق للموظف الموجود في سفر للراحة والاستجمام. وطلبت إلى اللجنة تقديم توصيات بشأن بدل إعاشة مُنسق أو مبلغ مقطوع يُدفع مرة واحدة وذلك أثناء دورتها السابعة والستين.

45 - وقبل صدور قرار الجمعية العامة، كانت بعض المنظمات قد دفعت مبلغاً مقطوعاً، أو مبلغاً لمرة واحدة قدره 750 دولاراً أمريكياً لتغطية الإقامة ومصروفات المغادرة والوصول، ودفعت منظمات أخرى بدل إعاشة يومي، أو، في بعض الحالات لم يُدفع أي بدل إقامة. ولا المبلغ المقطوع، ولا المبلغ الذي يُدفع مرة واحدة وقدره 750 دولاراً أمريكياً الذي تدفعه العديد من المنظمات، والذي كان قد تم التوصل إليه بحساب متوسط الجزء الخاص بالإقامة من بدل الإعاشة اليومي الذي ينطبق على أماكن الراحة والاستجمام المخصصة آنذ ثم تقريبها إلى مبلغ مقطوع قدره 750 دولاراً أمريكياً بحيث يشمل مبلغاً صغيراً لمصروفات الوصول والمغادرة.

46 - في 2010، شكلت أمانة اللجنة فريقاً عاماً استشارياً يتألف من ممثلي المنظمات الموجودة في الميدان مهمته، إلى جانب أمور أخرى، بحث مسألة الراحة والاستجمام. وفيما يتعلق بدفع مساهمة في تكاليف الإقامة في المكان المخصص للراحة والاستجمام، رأى الفريق العامل أن بدل الإعاشة اليومي ليس أداة مناسبة، حيث أنه يضم مكون الوجبات الغذائية والمصاريف النثرية، والتكاليف التي يتعين على الموظف أن يدفعها لو أنه أو أنها بقي في مقر عمله ولم

يسافر. وبحساب متوسط الجزء الخاص بالإقامة من بدل المعيشة اليومي الذي ينطبق على الأماكن المخصصة آنذ للراحة والاستجمام، فقد توصل الفريق العامل إلى مبلغ قدره 677.57 دولار أمريكي لمدة خمسة أيام. ثم أوصى بتقريب هذا المبلغ إلى مبلغ مقطوع قدره 750 دولاراً أمريكياً بحيث يشمل مبلغاً صغيراً لمصاريف الوصول والمغادرة. وقد حظي هذا المقترح بتأييد أغلبية أعضاء شبكة الموارد البشرية بما فيهم المنظمة.

47 - أعرب أعضاء اللجنة عن قلقهم إزاء الافتراضات بشأن التأثيرات المالية. وبالنظر إلى المعلومات التي قدمتها المنظمات بشأن انخفاض معدل الاستغلال للسفر للراحة والاستجمام عن طريق مقارنة 2011 بـ 2010، فإن التكاليف الحقيقية لم يمكن تحديدها مما يجعل من الضروري إجراء المزيد من البحث.

48 - وقد قررت اللجنة أن:

- تُرجى بحث بدل للجزء الخاص بالإقامة في الفنادق من السفر للراحة والاستجمام؛
- الطلب إلى شبكة الموارد البشرية أن تمد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بمعلومات عن معدلات التكاليف ومدى استغلال السفر من أجل الراحة والاستجمام.

#### *الراحة والاستجمام: معايير منح دورة راحة واستجمام لمدة أربعة أسابيع*

49 - اعتمدت الجمعية العامة، في قرارها 235/66 بـ، اعتباراً من 1 يولييه/تموز 2012، مجموعة المعايير المنقحة لمنح السفر للراحة والاستجمام، وطلبت إلى اللجنة تقديم معايير تفصيلية لمنح دورة راحة واستجمام مدتها أربعة أسابيع.

50 - إن دورة الراحة والاستجمام لمدة أربعة أسابيع ليست جزءاً من الإطار العادي لأنها تُنفذ كاستثناء. ويمكن لرئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، بموجب السلطة المخولة إليه، أن يوافق على دورة للراحة والاستجمام مدتها أربعة أسابيع بناءً على توصية من شبكة الموارد البشرية.

51 - وبعد عملية مشاورات مع المنظمات وإدارة السلامة والأمن، اقترحت الأمانة المعايير التالية كأساس لمناقشات اللجنة.

52 - يجوز لرئيس اللجنة، في الحالات الاستثنائية للغاية، أن يوافق على دورة راحة واستجمام لمدة أربعة أسابيع عندما يمر مقر العمل بظروف غير عادية تبرر القيام بدورة راحة واستجمام أقصر، مثال ذلك:

- في الأوضاع التي يكون فيها بالإضافة إلى شروط منح دورة الراحة والاستجمام لمدة ستة أسابيع، يكون موظفو النظام الموحد للأمم المتحدة مُعرضين للحجز الشديد للغاية نتيجة لتدابير أمنية؛
- في الأوضاع الاستثنائية، والحادثة كوقت حدوث كارثة طبيعية.

53 - قررت اللجنة ما يلي :

- يجوز لرئيس اللجنة، بموجب السلطة المخولة له من اللجنة، وبناءً على توصية من مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع للأمم المتحدة/شبكة الموارد البشرية، منح دورة راحة مدتها أربعة أسابيع في الحالات الاستثنائية للغاية طالما توافرت الشروط لمنحها. وبصدد ذلك، فإنه ينبغي لقرار الرئيس أن يوافق وأن ينهي دورة الأربعة أسابيع وأن يراعي آراء إدارة السلامة والأمن، وكذلك المصادر الأخرى التي لديها معلومات دقيقة عن الأوضاع في أماكن بعينها.
- وتعامل دورة الراحة والاستجمام لمدة أربعة أسابيع على أساس كل حالة على حدة، وتُمنح عندما تكون الشروط الإضافية لتلك الشروط اللازمة لأهلية الحصول على دورة مدتها ستة أسابيع متوافرة. ويجري مراجعة الأماكن التي تُعتمد لدورة الأربعة أسابيع كل ثلاثة أشهر. وتعطى فترة انتقال مناسبة عندما تنتهي الحاجة إلى دورة الأربعة أسابيع.

#### *استعراض بدل الإخلاء الأمني وبدل الإخلاء الأمني الشهري الممتد*

54 - استُحدث بدل الإخلاء الأمني مع مرور الوقت على يدي منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة وذلك لدعم الموظفين المعينين دولياً أثناء عمليات الإخلاء المرخص بها من مقار العمل. ومنذ عام 1994، عكفت المنظمات بصورة مستمرة على مراجعة بدل الإخلاء الأمني، وهدفه هو اتباع نهج مُنسق ومُبسط تجاه بدلات الإخلاء الأمني. وتحقيقاً لهذا الهدف، تم استحداث مبلغ إجمالي واحد، يحل محل جدول مُعقد لبدلات الإخلاء.

55 - أما المبلغ اليومي الحالي الذي حدده مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع للأمم المتحدة/شبكة الموارد البشرية هو 200 دولار أمريكي للموظف و 100 دولار أمريكي (50 في المائة) لأفراد الأسرة المستوفين للشروط ولمدة تصل إلى 30 يوماً. وبعد انقضاء الـ 30 يوماً يُخفّض البديل بنسبة 25 في المائة، ليصل إلى 150 دولاراً أمريكياً و75 دولاراً أمريكياً على التوالي، ولفترة أقصاها ستة أشهر. وبالإضافة إلى ذلك، قد ينطبق على هذا الموقف استحقاق للشحن يُدفع مرة واحدة قدره 500 دولار أمريكي.

56 - لا يُرخص بدفع بدل إخلاء أطول من فترة ستة أشهر. وفي الحالات التي يُصرح بعودة الموظف، ولكن المنطقة يُعلن عن أنها "منطقة غير صالحة لإعاشة الأسر"، فيُصرف مبلغ مُخفّف من البديل أو بدل شهري ممتد للإخلاء الأمني، حيث يصبح قابلاً للدفع لأفراد الأسرة المؤهلين له. وقد تم تحديد هذا المبلغ بتطبيق نسبة الحد الإيجاري على مستوى المرتب للموظف الأعزب في المستوى م-4، الدرجة السادسة.

57 - وتقتضى المادة 11 من لائحة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن اللجنة هي التي تحدد معدلات البدلات والاستحقاقات. ولذلك فإن اللجنة طلبت إلى أمانتها استعراض بدل الإخلاء الأمني والمنهجية المستخدمة في حسابه.

58 - وكان المبلغ العالمي قد تم استعراضه آخر مرة والمصادقة عليه في يونيو/حزيران 2009 من جانب مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع للأمم المتحدة/شبكة الموارد البشرية، الذي حدد بدل الإخلاء الأمني بمبلغ 200 دولار أمريكي المستخدم حالياً. وقد اشتق هذا المبلغ من تحليل معدلات بدلات الإعاشة اليومية الذي أُجرى في فبراير/شباط 2009 لـ 12 ملاذاً آمناً (وهي الأماكن التي يُخلى الموظفون غالباً إليها).

59 - وبينما أشارت اللجنة إلى أن المنظمات تطبق المبلغ العالمي لعددٍ من السنوات بصورة تبدو منسجمة في ظاهرها، فإنها مع ذلك أعربت عن بعض القلق فيما يتعلق بتكاليف المعدل العالمي ومدى عدالته. وقد أُثيرت أسئلة أيضاً عما إذا كان استخدام مُعدل مقطوع يعتبر مناسباً بدرجة أكبر من مُعدل بدل الإعاشة اليومي.

60 - وبالإضافة إلى ذلك، اعتبرت الأمانة أن وجود تعريف واضح للهدف من بدل الإخلاء الأمني من شأنه أن يُيسر قيام اللجنة بعملية الاستعراض واتخاذ القرارات. وقد اقترحت الأمانة التعريف التالي: "إن الهدف من بدل الإخلاء الأمني هو المساعدة على التعويض عن المصروفات المباشرة المضافة التي يتحملها الموظفون والمعالون المؤهلون للحصول عليها الذين يتم إخلاؤهم من مقر عملهم الرسمي".

61 - وفي ضوء الهواجس التي أُثيرت، دُعيت اللجنة إلى تحديد مبالغ لبدل الإخلاء الأمني عن طريق المصادقة على أحد الخيارات المُخصّصة أدناه، واستحقاق مبلغ يُصرف مرة واحدة للشحن قدره 500 دولار أمريكي.

- الخيار 1 - معدل عالمي موضوع على أساس متوسط معدلات بدل الإعاشة اليومي في الملاذات الآمنة (أي المنهجية الحالية). إن تحليل تطور معدلات بدل الإعاشة اليومي باستخدام نفس العينة من الأماكن خلال فترة مارس/آذار 2009 إلى أبريل/نيسان 2012 قد أسفر عن مبلغ متوسط جديد قدره 250 دولاراً أمريكياً. وسوف يُزاد بدل الإخلاء الأمني من 200 دولار أمريكي إلى 250 دولاراً أمريكياً بالنسبة للموظف، وإلى 125 دولاراً أمريكياً (أو 50 في المائة) بالنسبة للمعالين المستوفين للشروط حتى 30 يوماً. ثم يُخفض بعد ذلك بنسبة 25 في المائة ليصل إلى 188 دولاراً أمريكياً و 94 دولاراً أمريكياً على التوالي لفترة أقصاها ستة أشهر. وقد تزيد التأثيرات المالية لهذا الخيار بنسبة 25 في المائة؛
- الخيار 2 - بدلاً من بدل الإخلاء الأمني، استُخدمت مبالغ بدل الإعاشة اليومي السارية على الملاذ الآمن المخصص؛
- الخيار 3 (أ) - حدد بدل الإخلاء الأمني على معدل جزء الإقامة بالفنادق من بدل الإعاشة اليومي المعمول به لدى الملاذ الآمن المرخص به؛
- الخيار 3 (ب) - حدد مبلغاً عالمياً لبدل الإخلاء الأمني قدره 164 دولاراً أمريكياً وذلك على أساس متوسط الأجزاء الخاصة بالإقامة من معدلات بدل الإعاشة اليومي في الملاذات الآمنة المُعينة، و132 دولاراً أمريكياً للمعالين المستوفين للشروط خلال الـ 30 يوماً الأولي، على أن يُخفض بنسبة 25 في المائة بعد ذلك لفترة أقصاها ستة أشهر؛



- الخيار 4 (أ) - وضع بدل الإخلاء الأمني على أساس معدلات بدل الإعاشة اليومي "بعد انقضاء 60 يوماً" المعمول بها في المكان المرخص به كملاذ آمن؛
- الخيار 4 (ب) - حُدّد مبلغاً عالمياً لبدل الإخلاء الأمني قدره 208 دولارات أمريكية محسوباً على أساس متوسط "الغرفة كنسبة مئوية من معدلات بدل الإعاشة اليومي" لدى الملاذات الآمنة المعينة و104 دولارات أمريكية للمُعالمين المستوفين للشروط لك 30 يوماً الأولي، على أن يُخفّض بنسبة 25 في المائة بعد ذلك لمدة أقصاها ستة أشهر.

62 - وفي أي من الخيارات الواردة أعلاه، يكون بدل الإخلاء الأمني مستحق الدفع لفترة أقصاها ستة أشهر، يتم بعدها إما إلغاء وضعية الإخلاء، أو الإعلان عن أن مقر العمل غير أُسرى، أو بدء دفع بدل إخلاء أمني شهري ممتد.

63 - فيما يتعلق بتحديد مبلغ بدل إخلاء أمني شهري ممتد، فقد عُرض على اللجنة ثلاثة خيارات:

- الخيار 1 - الإبقاء على المنهجية الحالية لحساب بدل الإخلاء الأمني الشهري الممتد؛
- الخيار 2 - تحديد معدل عالمي لبدل الإخلاء الأمني الشهري الممتد؛
- الخيار 3 - دفع بدل مشقة إضافي بدلاً من بدل الإخلاء الأمني الشهري الممتد الحالي.

64 - وقررت اللجنة ما يلي:

- الموافقة على تعريف وغرض بدل الإخلاء الأمني على النحو التالي: "إن الهدف من بدل الإخلاء الأمني هو المساعدة على التعويض عن المصروفات المباشرة المضافة التي يتحملها الموظفون والمُعالمون المستوفون للشروط الذين يتم إخلاؤهم من مقر عملهم الرسمي".
- تحديد مبالغ بدل الإخلاء الأمني بـ 200 دولار أمريكي يومياً بالنسبة للموظفين و100 دولار أمريكي يومياً بالنسبة لكل فرد من أفراد الأسرة المستوفي للشروط لمدة 30 يوماً، وبعد ذلك 150 دولاراً أمريكياً و 75 دولاراً أمريكياً على التوالي، وذلك لفترة أقصاها ستة أشهر، يتم بعدها إما إزالة الإخلاء عادة أو الإعلان عن أن مقر العمل غير أُسرى؛ ويُطبَّق دفع مبلغ مرة واحدة كعنصر شحن قدره 500 دولار أمريكي عندما يتم إخلاء الموظف أو أسرته/أسرتها.
- تطبيق بدل إخلاء أمني ممتد يُحدد بنفس المبلغ الذي يُقدم بموجب بدل المشقة الإضافي الذي يُدفع في مقر العمل غير الأسرية إذا استمر الإخلاء أكثر من ستة أشهر، وإذا لم يتم الإعلان عن أن مقر العمل هذا غير أُسرى.
- يمكن الإعلان عن مقر العمل بأنه "غير أُسرى" قبل بلوغ حد الستة أشهر عقب الإخلاء. وقد قررت اللجنة تحديداً طلب تقييم الوضع عند بلوغ حد الثلاثة أشهر. وفي غضون ذلك الوقت، يقوم نائب الأمين العام لإدارة السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة باستعراض الموقف، وإبداء المشورة إلى رئيس اللجنة. وعند بلوغ علامة الستة أشهر يجب أن يُتخذ القرار الأكيد بشأن وضعية مقر العمل الأسرى أو غير الأسرى عادة بواسطة رئيس اللجنة بعد تشاوره مع إدارة السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة.

- تحديد دورة لاستعراض بدل الإخلاء، وبدل الإخلاء الأمني الممتد، كل ثلاث سنوات في نفس الوقت الذي يتم فيه استعراض المبالغ التي تُدفع كبدايات للتنقل والمشقة.
- الطلب إلى الأمانة إعداد وثيقة تُبرز المبادئ الهادية، ونطاق، ومدى انطباق، والأهلية والتدابير ذات الصلة ببدل الإخلاء الأمني لكي تعتمد اللجنة أثناء دورتها السابعة والسبعين.

### مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

65 - عقد مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة اجتماعه الـ 59 في مكتب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) في باريس، فرنسا في يولييه/تموز 2012. وناقش المجلس إلى جانب مسائل الحوكمة المعيارية، العديد من القضايا المهمة التي تتعلق باستثمارات الصندوق، وبالوضع الاكتواري والأحكام المتعلقة بالمستحقات من الصندوق.

#### التقويم الاكتواري

66 - قدم خبير استشاري اكتواري إلى المجلس تقرير التقويم الاكتواري الحادي والثلاثين للصندوق حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2011؛ وكان التقويم السابق قد شمل الفترة حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2009 وأبلغت نتائجه إلى الجمعية العامة أثناء دورتها الخامسة والستين في 2010. وكان معروضاً على المجلس أيضاً ملاحظات لجنة الخبراء الاكتواريين، التي فحّصت تقرير التقويم قبل تقديمه إلى المجلس.

67 - أعد التقويم على أساس الافتراضات الاكتوارية التي أوصت بها لجنة الخبراء الاكتواريين واعتمدها مجلس المعاشات التقاعدية في 2011، وطبقاً لقواعد ولوائح نظام تعديل المعاشات التقاعدية لدى الصندوق المعمول بها منذ تاريخ التقويم.

68 - وكانت القيمة الاكتوارية للأصول في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، مثلها مثل التقويمات الإثنى عشر السابقة قد تحددت باستخدام طريقة حساب متوسطات القيمة السوقية المتحركة خلال خمس سنوات، والتي تخضع لمعدل تقلبات تقييدي قدره 15 في المائة بالناقص أو بالزيادة عن القيمة السوقية للأصول في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011. وعلى هذا الأساس، حُدّدت القيمة الاكتوارية للأصول بـ 40.815.0 مليون دولار أمريكي، وهو ما يساوي 102.45 في المائة من القيمة السوقية للأصول في ذلك التاريخ وهي (39.838.1 مليون دولار أمريكي بعد إجراء تعديلات التدفق النقدي).

69 - اشتملت الافتراضات الاكتوارية على ثلاث مجموعات من الافتراضات الاقتصادية وثلاث مجموعات من افتراضات تزايد المشاركين والتي استُخدمت بأشكال متفاوتة.

70 - أُجريت التقييمات على أساس ثلاث مجموعات للمعدلات الحقيقية لافتراضات عائد الاستثمار التي تُقدر بـ 4.5 في المائة، و 3.5 في المائة و 2.5 في المائة. وقد تم الاحتفاظ بافتراض نسبة التضخم البالغة 4.0 في المائة سنوياً للتقويم الذي أُجرى في 31 ديسمبر/كانون الأول 2009، بالنسبة لتصورٍ عائد المعدل الحقيقي البالغ 3.5 في المائة و 2.5 في المائة. غير أن الافتراض التضخمي لتصور معدل العائد الحقيقي وقدره 4.5 في المائة قد تم تخفيضه إلى 2.5 في المائة سنوياً.

71 - يضاف إلى ذلك، أنه بالتنسيق مع معدلات التضخم المفترضة، زيدت المعدلات السنوية للزيادات غير المتحركة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بنسبة 4.5 في المائة بموجب سيناريوهات التضخم بنسبة 4 في المائة وبنسبة 3 في المائة وبنسبة 2.5 في المائة.

72 - وبالإضافة إلى ذلك، تم استخدام ثلاث مجموعات من الافتراضات لتعكس التغيرات في الزيادة المتوقعة للمشاركين النشطين مستقبلاً: (1) زيادة إيجابية قدرها 0.5 في المائة سنوياً خلال السنوات العشرة التالية، مع حدوث زيادة بنسبة الصفر بعد ذلك، (2) زيادة إيجابية قدرها 1 في المائة سنوياً خلال السنوات العشرة التالية وزيادة بنسبة الصفر بعد ذلك؛ و(3) زيادة سلبية قدرها (1.0) في المائة سنوياً خلال السنوات العشرة التالية مع زيادة بنسبة الصفر بعد ذلك.

73 - وبناءً على توصية لجنة الخبراء الاكتواريين، وافق مجلس المعاشات التقاعدية على أن النص على إدراج تكاليف الإدارة في التقويم الحالي يجب أن تنبني على نصف الميزانية المعتمدة للصندوق لفترة السنتين 2012-2013، مقسومة على إجمالي الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011. وإنه باستخدام هذه المنهجية، كان النص على أن التكاليف الإدارية المدرجة في التقويم الاكتواري في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011 هي 0.39 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

74 - يُشير كَشَفُ الاكتفاء الاكتواري، الذي أعده الخبير الاكتواري، ووافقت عليه لجنة الخبراء الاكتواريين، إلى أن: "القيمة الاكتوارية للأصول تتجاوز القيمة الاكتوارية لجميع المزايا المكتسبة المتراكمة في إطار الصندوق، على أساس لوائح الصندوق السارية في تاريخ إجراء التقويم. وبناءً على ذلك، لا يوجد شرط، في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، يقضى بتقديم مدفوعات لتغطية العجز بموجب المادة 26 من لائحة الصندوق. وقد بلغت القيمة السوقية للأصول في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، 39.838.1 مليون دولار أمريكي، ولذلك، فإن القيمة السوقية للأصول تتجاوز أيضاً القيمة الاكتوارية لجميع المستحقات من المزايا المكتسبة اعتباراً من تاريخ التقويم".

75 - أبلغت لجنة الخبراء الاكتواريين المجلس أيضاً بأنها سوف تستمر في استعراض تجربة الصندوق الناشئة. وأنها سوف تُقدم توصيات إلى المجلس في 2013 بشأن الافتراضات التي تُستخدم في التقويم الاكتواري للصندوق الذي من المقرر إجراؤه في 31 ديسمبر/كانون الأول 2013.

76 - وقد سعى المجلس إلى الحصول على توضيحات من الخبير الاستشاري الاكتواري، ومن مُقرر لجنة الخبراء الاكتواريين بشأن مختلف جوانب نتائج التقويم الاكتواري. وبصفة عامة، لاحظ المجلس أن التقويم الحالي يكشف عن عجز قدره 1.87 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية، وأن الزيادة في العجز ترجع أساساً إلى تجربة الاستثمارات ذات الحجم الأقل من المتوقع. وأشار المجلس أيضاً إلى أهمية الحصول على عائدات استثمارية حقيقية طويلة الأجل في المستقبل تصل إلى مستوى الرقم المستهدف وهو 3.50 في المائة على نتائج التقويمات الاكتوارية المستقبلية.

77 - أشار المجلس إلى إدراج خصوم معيار المحاسبة الدولي 26 في تقرير التقويم، وأن تلك الخصوم سوف تُحسب كل فترة سنتين بصورة متزامنة مع الجدول الزمني للتقويم الاكتواري.

78 - وفي ضوء العجز الذي كشفت عنه التقويمات الاكتوارية الحالية والسابقة، شدد المجلس على الحاجة إلى التحلي بالحيطة والحذر وحسن التدبير فيما يتعلق بأي تغييرات في نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة.

79 - قرر المجلس أن عليه معالجة الوضع الاكتواري للصندوق حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، وهو الوضع الذي 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 بلغ 0.38 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في 31 ديسمبر/كانون الأول 2009. ويعتبر المجلس أنه يجب معالجة العجز الاكتواري للصندوق بحسن تدبير، وأن يُراعى دخل الصندوق ومصروفاته في الأجل الطويل.

80 - وبناءً عليه، أنشأ المجلس فريقاً عاملاً سوف يقوم، بالتشاور مع الخبير الاكتواري لدى الصندوق، ولجنة الخبراء الاكتواريين، ولجنة الاستثمارات، وممثل الأمين العام لاستثمار أصول الصندوق، وأمين المجلس، ببحث التدابير الممكنة لكفالة استدامة الصندوق في المدى الطويل. وقد أصدر المجلس توجيهاته إلى فريقه العامل بعدم التركيز على تدابير خفض التكاليف، والتركيز بدلاً من ذلك على الاستدامة في الأمد الطويل، بما في ذلك الحوكمة، وإدارة الاستثمارات، وإدارة الأصول-الخصوم.

*تمديد تعديل 1 ابريل/نيسان 1992 الخاص بالمشاركين في فئة الخدمة العامة والفئات ذات الصلة*

*الذين سيتقاعدون في، أو بعد 1 يوليه/تموز 1995*

81 - وأثناء الفترة من 1 يوليه/تموز 1995 إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، كان هناك 42 معاشاً من معاشات التقاعد قد تم تجهيزها للمشاركين في فئة الخدمة العامة، اشتملت على أدلة على الإقامة في البلد الذي تُطبق فيه عوامل تباين تكاليف المعيشة بموجب "صيغة واشنطن" المنقحة.

82 - ونظراً للعدد الصغير على الدوام للمعاشات التي يتم تعديلها فعلياً بموجب هذا الإجراء، لم يكن في المستطاع إجراء تقدير ذي مغزى بشأن التكاليف الناشئة لهذا التعديل التي يتحملها نظام تسويات المعاشات التقاعدية. وقد لوحظ أن الخبرة الفعلية تتماشى مع التعليقات التي أبدتها لجنة الخبراء الاكتواريين وقت الاستعراض المبدئي لهذا الإجراء واعتماده.

*تخفيض حُكْم الحد الأقصى من 120 في المائة إلى 110 في المائة*

83 - أشار المجلس إلى الوفورات الناشئة الطويلة الأجل الناجمة عن استحداث حكم الحد الأقصى البالغ 110 في المائة والتي قُدرت في حدود 0.12 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛ وذلك وقت اقتراح إدخال تغيير على الحد الأقصى، وقُدرت الوفورات الاكتوارية بـ 0.20 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وحيث إن التقدير الحالي للوفورات الناشئة يستند إلى بيانات محدودة، فقد أخذ المجلس علماً باقتراح لجنة الخبراء الاكتواريين بضرورة تواصل التحليل باستخدام المزيد من سنوات الخبرة وذلك كأمر ضروري، قبل إصدار أي تقدير مؤكد للوفورات.

*الحد الأدنى للضمان القابل للتعديل عند حد الـ 80 في المائة من المبلغ المدفوع بالدولار الأمريكي*

84 - أخذ المجلس علماً بالمعلومات المقدمة المتعلقة باستحداث حد أدنى قابل للتعديل للضمان يبلغ 80 في المائة من المبلغ المدفوع بالدولار الأمريكي، والذي دخل حيز السريان اعتباراً من 1 ابريل/نيسان 2005.

85 - واستناداً إلى التدايعات الاكتوارية الدنيا، وإلى البيانات المحدودة للغاية المتاحة. أشار المجلس إلى أن لجنة الخبراء الاكتواريين قد اتفقت على أن أي إجراء آخر، أو تعديل يتعلق بهذا الإجراء الجديد، لن يبدو مبرراً في هذا الوقت. وأبدى المجلس اتفاقه مع ما اقترحت لجنة الخبراء الاكتواريين من أن تداعيات هذا الحكم الجديد ينبغي مواصلة رصده وتقديره جنباً إلى جنب مع التقويمات الاكتوارية المستقبلية.

86 - أخذ المجلس علماً بالتقديرات التي قُدمت بشأن التكاليف/الوفورات الفعلية الناشئة عن تعديلات الجانب ذي المسارين من نظام تسوية المعاشات التقاعدية. وأشار إلى أنه لا يلزم اتخاذ أي تغييرات في هذا الوقت، سواء فيما يتعلق بـ (أ) معدل الاشتراك، أو بـ (ب) البارامترات الحالية "لصيغة واشنطن" المنقحة. والحكم الخاص بالحد الأقصى. ووافق مجلس المعاشات التقاعدية أيضاً على ضرورة مواصلة بحث التكاليف و/أو الوفورات الناتجة عن تعديلات الجانب ذي المسارين في نظام تسوية المعاشات التقاعدية منذ 1992 ومواصلة رصدها جنباً إلى جنب مع كل تقويم اكتواري مع ضرورة مواصلة تحديد أي اتجاهات محددة وإبلاغ المجلس بها.

### استثمارات الصندوق

87 - قدم ممثل الأمين العام للاستثمارات في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التقرير بشأن إدارة الاستثمارات التي يقوم بها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ويوجز التقرير البيئة الاقتصادية والمالية من 1 يناير/كانون الثاني 2011 حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، وكذلك قرارات الاستثمار المتخذة وأداء الصندوق. واشتملت هذه الوثيقة أيضاً على بيانات إحصائية شاملة.

88 - أفاد ممثل الأمين العام بأن القيمة السوقية للصندوق في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، بلغت 39.7 مليار دولار أمريكي، حيث هبطت من 41.4 مليار دولار أمريكي خلال السنة السابقة، وهو ما يمثل انخفاضاً قدره 1.7 مليار دولار أمريكي أو 4.1 في المائة. وإن الصندوق، بعد أن حقق ارتفاعاً غير مسبوق في أي وقت مضى بحيث وصل إلى 44.5 مليار دولار أمريكي في مايو/أيار 2011، أبرز التقلبات الواسعة التي مرت بها الأسواق المالية في 2011. فقد أصيب النمو الاقتصادي العالمي بالانكسار وسط هواجس متزايدة بشأن أزمة الديون الأوروبية، وتخفيض الديون في القطاع المالي، ووجود مواضع ضعف في الأسواق المتقدمة، والضغوط التضخمية في الأسواق الناشئة، وهبوط النمو الاقتصادي العالمي. ذلك أن الأسواق العالمية الناشئة، التي كانت المحرك الرئيسي للنمو خلال السنوات الماضية، لم تكن لديها مناعة. وعلى الرغم من أن الصندوق كان قبل ذلك يُحابي حقوق المساهمين، فقد بدأت شعبية إدارة الاستثمار تخفيض الاعتمادات بشكل جدي عقب اجتماع لجنة الاستثمارات في يولييه/تموز 2011. على الرغم من التقويمات الجذابة تاريخياً، وتدهور الأوضاع في أوروبا مما أدى إلى إضعاف أسعار أسهم رأس المال في نهاية العام.

89 - كان عام 2011 عاماً شاقاً بالنسبة لأداء الصندوق ليس فقط بالأرقام المطلقة، وإنما أيضاً بالأرقام النسبية قياساً على القواعد المعيارية. فقد كان الصندوق في 2011 مشترراً صافٍ لحقوق الملكية لأول مرة منذ الربع الأول من عام 2009، وتمكن من الاحتفاظ بمرکز حقوق ملكية راجح منذ الربع الثالث من عام 2009. وقد استفاد الصندوق من الانتعاش الحاد في أسواق أسهم رأس المال العالمية أثناء 2009 و 2010. ومع ذلك، فإن تأثير تخصيص الأصول كان سلبياً في عام 2011 وذلك نتيجة لانخفاض الحاد في أسواق أسهم رأس المال الذي بدأ في يولييه/تموز 2011. فقد كان عاماً غداً فيه الاحتفاظ برأس المال وتفادي خسائر رأس المال أكثر أهمية من طلب عائدات مرتفعة.

90 - دعا ممثل الأمين العام المجلس إلى ملاحظة أن تأثير الأزمة المالية وانخفاض معدلات الفائدة قد تداعت تأثيراتها في جميع أنحاء صناعة المعاشات التقاعدية. ويمكن النظر إلى المراجعات الهبوطية في عائد الأسهم كمرشد بالنسبة لأموال المعاشات التقاعدية في جميع أنحاء العالم، فهي تبرز العوامل التي تتحدى قدرة خطط المعاشات التقاعدية العامة على مواجهة التزاماتها تجاه المنتفعين، بما في ذلك تصاعد الالتزامات غير الممولة، والموارد المالية الضيقة، وأسواق رأس المال المتقلبة. وقد أدى انخفاض معدلات الفائدة إلى تخفيض الدخل من حافظة الدخل الثابت، وكانت ذات معنى أيضاً لأن هذه الالتزامات حُصمت نتيجة لذلك بأسعار أقل.

91 - وفي 2011، واصلت شعبة إدارة الاستثمار رصد الفرص في رأس المال السهمي الخاص، والبنية التحتية، والزراعة، والأراضي المزروعة بالأخشاب، والأصول البديلة الأخرى. وقد أُبلغ المجلس بأن شعبة إدارة الاستثمار لدى الصندوق سوف تواصل السير في طرق متنوعة بدرجة أكبر، بحثاً عن زيادة العائدات وتقليل المخاطر، وبخاصة من خلال الاستثمارات في رأس المال السهمي الخاص والأصول الحقيقية. وتقوم شعبة إدارة الاستثمار حالياً بصورة تضاعفية ومنهجية ببناء حافظة رأس مال سهمي خاص، في أعقاب العديد من المناقشات التي دارت مع لجنة الاستثمارات، وعروض قُدمت في الماضي إلى مجلس صندوق المعاشات التقاعدية.

92 - وعلى أساس عشر سنوات من العائدات السنوية حتى ديسمبر/كانون الأول 2011، استمر الصندوق في أدائه المتفوق الذي تجاوز العائد المعياري الأولي وقدره 31/60 وذلك على أساس تسوية المخاطر. ومع ذلك، فبالنسبة للسنة التقويمية الإفرادية (البسيطة) 2011، فإن العائدات التي حققها الصندوق، والبالغة -3.92 في المائة أظهرت أداءً قاصراً بالنسبة للعائدات المعيارية للسياسات والبالغة -1.37 في المائة أي بمقدار 255 بنظماً.

93 - وأشار ممثل الأمين العام إلى أن المكون الأكثر أهمية لقصور الأداء المتعلق بالعلامة المعيارية الاستثمارية في 2011 جسّد قرار تفادي المخاطر المفرطة، وذلك عن طريق تقليل حيازات الدين السيادي التي أصدرتها البرتغال، وإيطاليا، وأيرلندا، واليونان وإسبانيا - وهي عائدات عالية المردود ولكنها عالية المخاطر. ومنذ بداية الأزمة المالية، تم خفض الدين السيادي داخل هذه المجموعة ذات المردود المرتفع، وإن كانت تتسم بالمخاطر مع ذلك من 6.92 في المائة في حافظة السندات إلى 1.13 في المائة في منتصف 2012. وقد تم تخفيض حقوق الملكية، والحيازات في حافظة حقوق الملكية الأوروبية بالنسبة لتلك المجموعة خلال نفس الفترة من 5.15 في المائة إلى 0.5 في المائة.

94 - وكانت استراتيجية تفادي المخاطر تلك تعني أنه بينما تمت حماية الصندوق من خسائر رأس المال، فإنه لم يحقق عائدات في السنة التقويمية 2011 بالمستوى الذي تعكسه العلامات المعيارية الاستثمارية للسوق. واشتملت حافظة الدخل الثابت على مكون أقل ثقلاً في الين الياباني عقب قرار أتخذ بتخفيض، بمقدار الثلاثة أرباع، ذلك المكون في ضوء ارتفاع نسبة الدين بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي. ومعنى هذا أن العائدات التي تحققت نتيجة لارتفاع العملات قد ضاعت، وذلك قياساً على العلامة المعيارية الاستثمارية.

95 - وعرض ممثل الأمين العام 'جدول مؤشرات التقلب' الذي كان يمثل مؤشراً موثقاً به على حجم التقلبات في الأسواق. فقد بدأ ارتفاعه منذ منتصف يولييه/تموز 2011 وبلغ ذروته في أغسطس/آب 2011. أما العوامل الرئيسية التي أسهمت في تلك التقلبات، فقد اشتملت على الزلزال والتسونامي اللذين حدثا في اليابان (مارس/آذار)، وعلى تخفيض ديون الولايات المتحدة من درجة التقييم الائتماني AAA إلى درجة التقييم الائتماني AA (يولييه/تموز)، وكان هذا التخفيض بنسبة 50 في المائة في السندات اليونانية (سبتمبر/أيلول). وتمكن الصندوق من تفادي الاحتفاظ بحيازات في شكل ديون سيادية يونانية، متفادياً بذلك خسارة رأس المال. وعلى الرغم من أن الصندوق قد حقق ارتفاعاً غير مسبوق قدره 44.5 مليار دولار أمريكي في مايو/أيار 2011 فقد انخفض مرة أخرى بحلول 31 ديسمبر/كانون الأول 2011

حيث وصل إلى 39.7 مليار دولار أمريكي في مواجهة ارتفاع مستويات التقلب في أسواق رأس المال. وخلال فترة السنوات العشر، تجاوز أداء الصندوق العلامة المعيارية الاستراتيجية خلال فترة من 5.7 و 10 سنوات ككل.

96 - وفيما يتعلق بأداء الصندوق بالأسعار الحقيقية، فبعد إجراء التسويات اللازمة لاستيعاب التضخم، سيظل الصندوق متجاوزاً هدف السياسات البالغ 3.5 في المائة من معدل العائد الحقيقي (بعد تعديله على أساس الرقم الدليلي للأسعار الاستهلاكية في الولايات المتحدة) لمدة الثماني سنوات كلها، بل ولفترات أطول. وأشار ممثل الأمين العام إلى أن تقرير التقويم الاكتواري قد أظهر أنه خلال الفترة من 1988 إلى نهاية 2011 أفادت خبرات الاستثمار لما يزيد على عشرة تقويمات متتالية بوجود تأثير تراكمي على الرصيد الاكتواري قدره 0.03 في المائة، أي مقدار لا يكاد يذكر، وأكدت بأن أهداف الاستثمار الاكتوارية في المدى الطويل قد تم الوفاء بها.

97 - إن العائد الإسمي البالغ 6.5 في المائة للصندوق خلال فترة السنوات العشرة قد تجاوز من حيث الأداء العائد المعياري للسياسة وهو 31/60 بنسبة 5.9 في المائة، بينما حدث انحراف أقل مستوى عن العلامة المعيارية الاستراتيجية (أي مخاطر أقل).

98 - بلغ الدخل من الاستثمار الذي تم الحصول عليه من أصول الصندوق أثناء العام التقويمي 2011 (الفوائد المُتحققة، والأرباح، والكوبونات، والفوائد، الخ) 1.22 مليار دولار أمريكي. وبلغ مجموع مصروفات الإدارة عن نفس الفترة 32.5 مليون دولار أمريكي. واشتملت هذه المصروفات على الأتعاب التي دُفعت لمستشار الاستثمار العالمي، وللوصي ولأمين السجل المركزي إلى جانب تكاليف شعبة إدارة الاستثمار.

99 - أبرز ممثل الأمين العام أنه في ظل البيئة الحالية. حيث تُحقق حقوق الملكية عائدات سلبية، وانخفاض عائدات الدخل الثابت تاريخياً؛ فإن مجموع الأرباح المتوافرة سوف يكون متواضعاً في المستقبل القريب، بل ويمكن أن يهبط إلى ما دون الاحتياجات الاكتوارية الطويلة الأجل.

100 - واصل الصندوق زيادة استثماراته ذات الصلة بالتنمية خلال 2011. وبلغت الاستثمارات المباشرة وغير المباشرة في البلدان النامية 5.9 مليار دولار أمريكي في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، أي بزيادة قدرها 14.3 في المائة من 5.2 مليار (بسرعة التكلفة) في 31 ديسمبر/كانون الأول 2010. وتفاصيل الـ (3.2 في المائة) لإقليم آسيا (12.1 في المائة)، لإقليم أوروبا (5.2 في المائة)، لإقليم أمريكا اللاتينية (28.2 في المائة)، للمؤسسات الدولية الأخرى (18.2 في المائة) وقد استأثرت الاستثمارات ذات الصلة بالتنمية بنحو 17 في المائة تقريباً من أصول الصندوق بالقيمة الدفترية.

101 - وأثناء الفترة المنتهية في 31 ديسمبر/كانون الأول 2011، ظل المخصص الاستراتيجي الطويل الأجل للأصول على النحو الذي اعتمد به في مايو/أيار 2005: أي 60 في المائة في حقوق الملكية، و 31 في المائة في السندات، و 6 في المائة في العقارات، و 3 في المائة في النقد والاستثمارات القصيرة الأجل. أما نطاق المخصص التكتيكي للأصول فقد سمح



ب + أو - 10 نقاط مئوية من المخصص الاستراتيجي لأصول الصندوق لحقوق الملكية و + أو - 7 نقاط مئوية للسندات، و + أو - 3 نقاط مئوية للعقارات والاستثمارات القصيرة الأجل. وقد تم إعادة موازنة المحافظ كل على حدة على أساس تكتيكي أثناء الفترة حسب مقتضيات الضرورة.

102 - وبالنسبة للترتيبات الاستشارية للصندوق منذ آخر اجتماع لمجلس المعاشات التقاعدية، عينت شعبة إدارة الاستثمار (Torrey Cove Capital Partners) بصفتها مستشار غير ذي قرار فيما يتعلق 'بالأصول البديلة'، وشركة بحوث آرغوس بصفتها مستشاراً غير ذي قرار (غير تنفيذي) لأمريكا الشمالية.

103 - وقد ذكر ممثل الأمين العام أن العائدات الطويلة الأجل قد تجاوزت بصفة عامة العلامات المعيارية الاستراتيجية ونجحت في الوفاء بالاحتياجات الاكتوارية الطويلة الأجل، غير أن الأداء الضعيف في السوق، وبخاصة في 2008 و2011، كان يعني أن الاستثمارات القصيرة الأجل لمدة خمس سنوات أو أقل كانت عائداتها مخيبة للآمال بل ودون الاحتياجات الطويلة الأجل. ومع ذلك، ينبغي التحلي بالعناية وحسن التدبير في استخلاص النتائج من بيانات الأجل الطويل على أساس خبرة الأجل القصير.

104 - ذكر مدير شعبة إدارة الاستثمار أن الصندوق خفض من الحصة ذات العائد المرتفع من حافظة الدخل الثابت، وذلك كمثال على الإدارة الحصيفة للمخاطر. أما بالنسبة لحافظة أسهم رأس المال، فإن الصندوق لم يستطع الاستثمار في بعض الأسواق الأفضل أداءً، حيث أن الصندوق لم يكن قد تلقى بعد تأكيداً بأنه سيتم الوفاء بمنحه وضعية الإعفاء من الضرائب، وذلك تمثيلاً مع اتفاقية المزايا والحصانات لدى المنظمة. ففي حالة أخيرة مشابهة، اعترفت حكومة البرازيل بتسليمها الكامل باتفاقية الامتيازات والحصانات للمنظمة والتي من شأنها أن تُفسح الطريق أمام عمليات شراء جديدة للسندات من جانب الصندوق. وأعرب ممثل الأمين العام عن شكره الخاص إلى السيد إيميليو كارديناس Mr. Emilio Cardenas، عضو لجنة الاستثمارات، لما بذله من جهود ناجحة لتوضيح المسائل الضريبية الخاصة بالبرازيل.

105 - ولكي تمضي شعبة إدارة الاستثمار، قُدماً فإنها تحتاج إلى قُدرات روتينية للاستمرار في رصد المسائل الضريبية، وبخاصة في الأسواق الناشئة (مثل تايلند واندونيسيا). وفي هذا الصدد، يكون الدعم المُقدم من جانب الدول الأعضاء شيئاً أساسياً.

106 - علق ممثل الأمين العام بقوله إن اتباع استراتيجية استثمارات سلبية قد يعطي عائدات متسقة مع الأرقام الدليلية، ولكنه قد يخسر فرص الحصول على عائدات إضافية. وقد كان أداء الصندوق في المدى الطويل، خلال عشر سنوات من الـ 15 عاماً متجاوزاً للأداء العادي. وكانت المسألة تتمثل في اختيار فلسفة الاستثمار، ولكن كما سلفت مناقشته في اجتماع مجلس المعاشات التقاعدية في نيروبي 2006، فإن أي استراتيجية سلبية لم تحظ بالدعم وذلك بسبب تكاليف وخسائر السيطرة على تخصيص الأصول. وأشار مدير شعبة إدارة الاستثمار أيضاً إلى أن العلامة المعيارية الاستراتيجية التي تستخدمها شعبة إدارة الاستثمار هي عبارة عن استخدام رقم دليلي بسيط جاهز، وأنه لم تتم أي

تعديلات مصطنعة لكي تعكس القيود والحدود المفروضة على شعبة إدارة الاستثمار، وذلك بسبب حدود وقيود الاستثمار في مسائل الدفاع والتبغ، الراجعة إلى درجة التصنيف الائتماني.

107 - وطلب الرؤساء التنفيذيون أن يُقدّم ممثل الأمين العام تقريراً عن حركة الاستثمارات داخل سياق استراتيجي تمت مواءمته بحيث يأخذ في اعتباره تقلبات سوق رأس المال، وإدراج تكاليف الإدماج والأداء مقابل العلامة المعيارية الاستراتيجية وكذلك المخاطر.

108 - وطلب الرؤساء التنفيذيون أيضاً أن يكون ممثل الأمين العام محدداً عند إفادته بشأن إدارة الاستثمارات فيما يتعلق بعدم ارتباط الصندوق بأداء الفئات الفرعية للاستثمار القاصرة في الأداء مقابل تعزيز مراكز الصندوق في الفئات الفرعية ذات العائد الأعلى، وبخاصة بالنسبة للبدائل.

109 - ذكرت الأجهزة الرئاسية أن مسألة الاستثمارات هي ذات أولوية عليا، وأن على المجلس أن يتيقظ لقضية التقلب وقدرة الصندوق على بلوغ المستوى المعياري الاستراتيجي.

110 - واقترحت الأجهزة الرئاسية أيضاً أن ثمة حاجة إلى وجود ممثل متفرغ للأمين العام بدلاً من المقترح الذي قُدم من قبل من جانب مجموعة المشتركين فيما يتعلق بتعيين مستشار للاستثمارات.

111 - شدد المشاركون على رغبتهم في أن يحصلوا على تقارير أكثر تحديداً بشأن أداء الاستثمار، والتكلفة والمخاطر، وبخاصة في أوقات الظروف الاقتصادية غير المستقرة. وأشار ممثلو المشتركين إلى أن المادة 19 تسمح للمجلس بأن يقدم المشورة، كما أوضحوا أيضاً الحاجة إلى مستشار استثمار مستقل للمجلس. وذكر الأعضاء، أنه نظراً لتعدد الاستثمارات والأدوات الجاري استخدامها من جانب شعبة إدارة الاستثمار، فإنهم يحتاجون لمن يرشدهم إلى فهم أفضل لما يجري على أرض الواقع. وسلموا باستعداد ممثل الأمين العام توفير المزيد من التدريب، والحصول على المعلومات لإزالة الغموض عن عملية الاستثمار. ووافقت جماعة المشتركين أيضاً على فكرة استقدام ممثل للأمين العام على أساس التفرغ.

112 - رأت مجموعة الرؤساء التنفيذيين أن اكتراء مستشار ليس هو أكثر الطرق كفاءة وفعالية تكاليفية للقيام بمهمة نشر المعلومات. ورأوا أن الموارد الموجودة حالياً، مثل المزيد من التفاعل من جانب لجنة الاستثمارات مع المجلس يمكنها أن تساعد على سد هذا الاحتياج.

113 - علق ممثل الأمين العام على أن الطلبات التي قدمتها مجموعة المشتركين أبرزت الحاجة إلى تحسين الاتصال، وإلى المزيد من الشفافية بشأن التعقيد المتزايد للاستثمارات. وأوصى بإجراء المزيد من الجلسات الإطلاعية مع المجلس، وتفعيل الموقع الشبكي على الانترنت عن طريق وضع معلومات عن التدريب على موقع شعبة إدارة الاستثمار الموجود على الانترنت، وكتابة المدونات، وتيسير المزيد من التفاعل بين المجلس ولجنة الاستثمار. وعلق ممثل الأمين العام على

المقترح الخاص باستقدام ممثل متفرغ للأمين العام، وقال إنه يقوم بهذه المهمة منذ 6 سنوات، وأن عبء العمل خلال هذه الفترة قد تضاعف ليس فقط بسبب تعقد النظم التشغيلية بل وأيضاً نتيجة لأوضاع السوق.

114 - قدمت جماعة المشتركين الشكر إلى ممثل الأمين العام لتفهمه للحاجة إلى تواصل أفضل.

115 - طلبت مجموعة المشتركين والأجهزة الرئاسية تسجيل أنها تُحَبِّذُ إنشاء وظيفة متفرغة لممثل الأمين العام تكون مخصصة لشعبة إدارة الاستثمار.

116 - شكر الرؤساء التنفيذيون الأجهزة الرئاسية لتقديمها المقترح، وأعربوا عن اهتمامهم الحقيقي بهذا المقترح. وذكرت مجموعة الرؤساء التنفيذيين أن هناك تداعياتٍ مَبْرُورَةٍ مرتبطة بمثل هذا المقترح، وأنه قد يكون من السابق لأوانه المصادقة عليه في هذه المرحلة. وكبديل لذلك، اقترحت المجموعة إعادة النظر في المقترح أثناء الدورة الستين.

117 - قدمت شعبة إدارة الاستثمار معلومات عن عَصْرَةِ بنيتها التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها التجارية التي تُيسر أنشطة إدارة الاستثمار، وتُمكن شعبة إدارة الاستثمار من الإبقاء على قوتها التنافسية في السوق العالمية. وقدمت شعبة إدارة الاستثمار المعلومات بشأن دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجالات الأعمال التجارية: (1) المكتب الأمامي الذي يتعامل مع إدارة استثمارات المحفظة وتنفيذ المعاملات؛ (2) المكتب الأوسط الذي يتعامل مع الامتثال وإدارة المخاطر، (3) المكتب الخلفي وهو يتعامل مع التسويات المؤكدة، وحفظ السجلات وتنفيذ المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام، وإدارة البيانات المالية التي تشمل البيانات المالية الشاملة لشعبة إدارة الاستثمار. وقد انبنت استراتيجية شعبة إدارة الاستثمار على مبدئي: استخدام الأدوات المعيارية المُجرِبة في هذه الصناعة واستخدام الممارسات المستقرة والأمنة.

118 - عرضت شعبة إدارة الاستثمار المزايا العديدة التي تعود من عصرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأكدت على أربع مزايا من بين تلك المزايا: (1) استبقاء القدرة التنافسية في السوق عن طريق تقديم نفس الأدوات التي يستخدمها المنافسون؛ (2) المحافظة على المعلومات المؤسسية عن طريق الإبقاء على الدراية الفنية داخل المنظمة، وضمان التدريب ونقل المعرفة؛ (3) المحافظة على ضوابط سليمة، وممتينة تُنفذ بصورة نظامية على مسارات مراجعة الحسابات؛ (4) المحافظة على عمليات مستمرة دون انقطاع لمدة 24 ساعة في الأسبوع في أي وقت ومن أي مكان باستخدام نفس الضوابط المتينة.

119 - التزمت شعبة إدارة الاستثمار بالارتقاء بعملية أتمتة عمليات الاستثمار التي تقوم بها شعبة إدارة الاستثمار وذلك بهدف القضاء المُبرم على عمليات الاستثمار الورقية. وقد عرضت شعبة إدارة الاستثمار التقدم الذي أحرز حتى الآن نحو هذه الأتمتة. وقد أوجز هذا التقدم على النحو التالي: (1) في 2009- تم استحداث برنامج سويفت البريدي المؤتمت الذي حل محل ماكينات الفاكس، وربط شعبة إدارة الاستثمار بمصارفها؛ (2) في 2010- تم تنفيذ إدارة نظام المعاملات، والامتثال، وتبادل المعلومات المالية. وقد وفر نظام تبادل المعلومات المالية قدرة ربط إلكتروني في الزمن

الحقيقي مع الوسطاء وإنفاذ نظام الامتثال، لأول مرة، وقواعد الامتثال السابقة على التنفيذ؛ (3) في 2011- سمح نظام إدارة مخاطر الاستثمار لشعبة إدارة الاستثمار بأن ترصد وأن تدخل في الميزانية مخاطر الاستثمار التي تواجهها؛ (4) في 2012- كانت شعبة إدارة الاستثمار تمر بعملية زيادة نظم العمليات من أجل تنسيق عمليات التسوية، والاحتفاظ بمركز حيازات الأصول وكذلك الأرباح والخسائر في الوقت الحقيقي؛ ومن شأن وجود نظام محاسبي للامتثال للمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام أن يحتفظ بمجموعة يُعتمد عليها من السجلات المحاسبية، وأن يوفر نظام أوميغيو (OMGEO) توكيدات الكترونية للوسطاء قبيل إجراء التسوية. وفي يونيو/حزيران 2012 تم إطلاق موقع شعبة إدارة الاستثمار على الإنترنت (<http://imd.unjspf.org>) وقد نُفذت ترتيبات أمين السجلات المركزية المستقل، (5) في 2013 - سوف تعمل شعبة إدارة الاستثمار على تعزيز بعض النظم مثل نظام إدارة البيانات المالية الذي سيقوم بجمع جميع البيانات المالية الحرجة التي تساعد شعبة إدارة الاستثمار في عملية اتخاذ القرارات. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يدعم ذلك أدوات إعداد التقارير لدى شعبة إدارة الاستثمار. وسوف يسمح نظام التسويات لشعبة إدارة الاستثمار بالتوفيق بين دفاثرها يومياً مع البنوك الوصية ومع أمين السجلات المركزية المستقل.

120 - أخذ المجلس علماً بالنظم المنفذة، وأعرب عن تقديره للتقدم وللإنجازات التي أُحرزت في الارتقاء بتكنولوجيا المعلومات التي تُيسر إدارة محافظ الاستثمار وإدارة المخاطر ذات الصلة لدى الصندوق.

#### *تقرير عن احتمال تحديد فحوصات طبية معيارية لأغراض الاشتراك في الصندوق*

121 - ناقش المجلس المعيار المقترح الخاص بـ "الصلاحية للعمل" بالنسبة لمهن معينة. فقد طلب المجلس بصفة خاصة المزيد من التفاصيل بشأن كيفية تطبيق هذا المعيار على الفحوصات الطبية، وتأكيد مدى التوافق الموجود في الطريقة التي تُجرى بها الفحوصات الطبية داخل جميع المنظمات الأعضاء في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقد أجل المجلس هذا البند لمواصلة بحثه في دورته التالية في 2013.

#### *مقترح لزيادة الفترات الزمنية الفاصلة لاستعراض معاشات العجز*

122 - استعرض المجلس مذكرة لجنة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التي تقترح إدخال تغييرات على القواعد الإدارية لزيادة الفترة الفاصلة بين فترات استعراض منح استحقاقات العجز، وتحديد الفترات الزمنية لاستعراض استحقاقات الأطفال العجزة، ولاعتماد مواعيد نهائية للطلبات الخاصة باستحقاقات الأطفال العجزة والمعالين من الدرجة الثانية الناتجة عن العجز.

123 - اعتمد المجلس التعديلات المقترحة على القاعدتين الإداريتين حاء.6 (ب) و حاء.10 على النحو التالي:

124 - القاعدة الإدارية حاء.6 (ب)

سوف تتولى اللجنة تحديد تاريخ كل استعراض من هذا القبيل، مع مراعاة رأي المسؤول الطبي التابع للمنظمة بشأن توقعات شفاء المشترك، وبهذه الطريقة فإن الفترة الفاصلة بين الاستعراضات لا تتجاوز عادة ثلاث إلى خمس سنوات ولمدة أقصاها خمس إلى عشر سنوات في الظروف الاستثنائية على نحو ما تقرره اللجنة بناءً على معايير طبية معقولة مُستقرة والتي يقدم المسؤول الطبي بشأنها توجيهات إلى اللجنة؛ ومع ذلك، فإنه يجوز للجنة أن تحدد موعداً مبكراً للاستعراض إذا كان هناك سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن المشترك لم يعد عاجزاً.

#### 125 - القاعدة الإدارية حاء.10

سوف يتم استعراض قرار ما إذا كان الطفل أو المُعال من الدرجة الثانية مصاباً بالعجز في حدود مقاصد المادة 36 (ب) أو (ج)، وإدخال التعديلات اللازمة عليه، طبقاً للأحكام التي تسري على استحقاقات العجز في القاعدتين حاء.6 و حاء.7. عاليه إلا في حالة ازدياد الفترات الفاصلة بين الاستعراضات عن خمس سنوات بالنسبة لتلك الحالات التي تشتمل على حالة صحية لا يُرجى تحسنها مع مرور الوقت. عندئذٍ تُزاد الفترة إلى عشر سنوات. ومع ذلك، يجوز للجنة أن تستعرض رأياً في موعد مبكر عن الموعد المحدد للاستعراض، إذا كان هناك ما يحمل على الاعتقاد بأن المنتفع لم يعد مصاباً بالعجز وذلك في حدود مقاصد المادة 36 (ب).

126 - الموعد النهائي لتقديم طلبات الحصول على استحقاقات الأطفال العجزة واستحقاقات المُعال من الدرجة الثانية الناتج عن العجز: وقد اعتمد المجلس التعديل المقترح إدخاله على القاعدة الإدارية حاء.8 بحيث تشمل الحكم الذي يحدد المواعيد النهائية لتقديم طلبات الحصول على معاشات الأطفال العجزة ومعاشات المُعالين من الدرجة الثانية بسبب العجز.

#### 127 - القاعدة الإدارية الجديدة حاء.8 (هـ)

(1) يجوز للجنة المعاشات التقاعدية أن تقبل طلباً للحصول على معاش لطفل عاجز وذلك بموجب المادة 36(ب) أو معاش مُعال من الدرجة الثانية بموجب المادة 37(ج)(2) وهو الطلب الذي يُقدم بعد أكثر من عامين ولكن أقل من خمس سنوات بعد التقاعد من الخدمة. فإذا صدر في مثل هذه الحالة حكم بصرف المعاش، بغض النظر عن أسباب التأخر في تقديم الطلب، أو أي ظروف أخرى تكتنف هذه الحالة، فإن دفع المعاش يبدأ اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ صدور قرار لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين بدون مدفوعات بأثر رجعي.

(2) لن تبحث لجنة المعاشات التقاعدية طلباً للحصول على معاش لطفل مُعاق بموجب المادة 36(ب) أو معاش مُعال من الدرجة الثانية بموجب المادة 37 (ج)(2) يُقدم بعد خمس سنوات من (أ) الموعد الذي أصبح فيه المشترك مؤهلاً للحصول على التقاعد، أو التقاعد المبكر أو معاش عجز من الصندوق، ولم يكن يوجد في السابق معاش لطفل أو مُعال من الدرجة الثانية؛ أو (ب) وفاة المشترك أثناء الخدمة. ومع ذلك، فإن لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين قد تنظر في مثل هذا الطلب إذا استنتج الاستشاري الطبي أن هذه الحالة الطبية كانت موجودة وقت تقاعد المشترك من الخدمة، ولكنها لم تكن قد سُخِصت قبل موعد تقديم مثل هذا الطلب.

### تقرير حالة عن تنفيذ نظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام

128 - سلم المجلس، مع التقدير، بالتقدم الملموس الذي تحقق في تنفيذ نظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام، ورحب بتوفير شفافية زائدة في الكشوف المالية المستقبلية. وأشار إلى أن أهم تغيير يحدث في إعداد التقارير المالية للصندوق في ظل نظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام سوف يكون هو زيادة التقلب في النتائج المالية وقياس استثمارات الصندوق.

129 - قُوبل التدريب لزيادة الوعي لدى نظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام بالترحيب في 2 يوليه/تموز 2012، وسوف يُقدم تدريب إضافي لنظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام قبل انعقاد اجتماع المجلس في 2013.

130 - صادق المجلس على التوصية المقدمة من لجنة المراجعة المالية والتي توصي بأن يطور الصندوق سياساته المحاسبية في ظل نظام المعيار الدولي لمحاسبة القطاع العام 3.12، وضم التوجيهات المقدمة في معيار المحاسبة الدولي 26 بأكملها وذلك لاعتماد نظام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012.

### تقرير حالة بشأن تطور النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية

131 - بحث المجلس تقرير الحالة بشأن تطور النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية. وقد أُشير إلى أن مجلس المعاشات التقاعدية أثناء دورته الخامسة والخمسين المعقودة في 2008، كان قد صادق على الدراسة الاستثمارية الرفيعة المستوى للنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية. وفي 2009 و 2011، اعتمد مجلس المعاشات، واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بعد ذلك، طلبات موارد للبدء في المشروع، وشراء وتنفيذ نظام متكامل لحل لنظام الإدارة المتكاملة للمعاشات التقاعدية، والمزيد من الأجهزة الحديثة الجديدة وإنشاء فريق مشروع مخصص (موظفو مشروع مؤقتون) للمساعدة في تنفيذ هذا النظام الجديد.

132 - وأثناء دورته الحالية، أبلغ المجلس بحالة تنفيذ مشروع النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية. وأشار الرئيس التنفيذي إلى أن هذه العملية المعقدة على مستوى المشروع شملت استبدال جميع نظم الصندوق القديمة (التي تشمل استحقاق المعاش، النظم المالية والمحاسبية وإدارة المحتوى) بحلٍ يتمثل في إحلال نظام متكامل بصورة كاملة وقادر على دعم النطاق الشامل للوظائف التشغيلية، والمالية والإدارية لدى الصندوق. وسوف يتركز هذا النظام الجديد على عمليات إعادة هيكلة تكون أكثر اتساقاً وتوحداً، وعلى التقليل من عدد تبادل نوبات العمل وتوفير دعماً تكنولوجياً أفضل. ومن المتوقع للنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية أن يزيد من قدرة الصندوق على المعالجة، وتقديم الدعم الأفضل لنهج أفقي إزاء إدارة المعاملات، وهدم الصوامع القائمة حالياً، لصالح نموذج تشغيلي قائم على نظام تشغيلي جديد يُركّز على عمليات المعالجة.

133 - أفاد الرئيس التنفيذي بأن الصندوق قد اختتم بالفعل مرحلة التخطيط والتصميم، وكذلك أنشطة ما قبل التنفيذ (بما في ذلك تصفية البيانات، ورسم خرائط جميع عمليات إعادة الهيكلة، والتحديد والإسناد المرجعي المقارن وتطوير

المصفوفات المنطقية بالنسبة لجميع العمليات الحسابية التابعة للصندوق). وقد تم التوقيع على العقد المبرم مع مؤسسة Vitech Inc لتوفير نظام مخصص لإدارة المعاشات التقاعدية وخدمات تنفيذه في يونيو/حزيران 2012، والذي أدى إلى التخفيف من أحد المخاطر الرئيسية التي يواجهها المشروع. وقد دخل المشروع الآن في مرحلة التنفيذ والتوزيع. ويتركز الاهتمام الآن على تحليل التوفيق بين الثغرات وذلك لحصر عمليات النظام. وسوف يشارك منسقو التنفيذ المنتدبون في خدمات العمليات المالية من أقسام خدمات التشغيل والمالية في المراحل الأولى من اختبار صلاحية أداء النظم التي تم تحديثها. وقد أبلغ المجلس بأن المشروع يسير سيرته المتوقعة من حيث الإطار الزمني والميزانية، وأن دخول المشروع حيز التنفيذ يُتوقع له أن يحدث في 2014.

134 - أبدى المجلس تقديره للتوكيدات بأن المشروع يُدار إدارة سليمة ويسير في مساره الطبيعي. ورداً على سؤال من المجلس يتعلق بالعلاقات المتبادلة، فقد أوضح المجلس أن مشروع التفاعل والعلاقات المتبادلة منفصل عن مشروع نظام الإدارة المتكاملة لمعاشات التقاعد، وذلك على الرغم من كفاءة التنسيق بين المشروعين. وقد تم التوضيح بأن مشروع التفاعل والعلاقات المتبادلة يرمي إلى الاستفادة من مشروعات تخطيط موارد المشروع ERP التي تتولاها المنظمات الأعضاء، والتي تشمل 96 في المائة من المشتركين. وتنبني عمليات تخطيط موارد المشروع على ثلاثة تطبيقات برنامجية حوسبية رئيسية هي (SAP, Oracle EBS أو نظم Peoplesoft). أما بالنسبة لنسبة الـ 4 في المائة المتبقية فإن خيار الخدمة الذاتية سوف ينشأ كجزء من النظام المتكامل لإدارة معاشات التقاعد. وأضاف الرئيس التنفيذي أن إلقاء نظرة عامة على مشروع التفاعل والعلاقات المتبادلة قد عُرض على المنظمات الأعضاء عن طريق أمناء لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين في مارس/آذار 2012.

135 - أكدت مجموعة المشتركين على الحاجة إلى كفالة عدم تعرض المشتركين، والمتقاعدين والمنتفعين لأي ضرر أثناء تنفيذ المشروع. واستجابة لذلك، تم التأكيد للمجلس على أن تنفيذ المشروع لن يتدخل في العمليات، ولا في نوعية الخدمات التي تقدم إلى المشتركين والمتقاعدين والمنتفعين، حيث أنه تم تشكيل فريق تنفيذ منفصل لهذا المشروع. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يتم إشراك جميع مجالات الأعمال فيه من خلال منسقي التنفيذ. ورداً على سؤال بشأن إشراك شعبة إدارة الاستثمار، أبلغ المجلس بأن التنسيق قد تم تيسيره بفضل إنشاء لجنة توجيهية تابعة للنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، ضم ممثلين من شعبة إدارة الاستثمار. وحيث أن الوصلة الرئيسية بين شعبة إدارة الاستثمار ومشروع النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية هي الوصلة بين شعبة إدارة الاستثمار والدفترا الأستاذ العام، لذا كان من المهم ملاحظة أن المسؤول المالي يشارك في كلٍ من فريق توجيه المشروع واللجنة التوجيهية لنظام الإدارة المتكاملة لإدارة المعاشات التقاعدية، وأن تغذية الدفترا الأستاذ العام يتم تناولها في مرحلة تنفيذ المشروع.

136 - فيما يتعلق بميزانية المشروع، أبلغ المجلس بأن الميزانية تخضع للمراقبة الدقيقة على أساس شهري. وأن الصندوق قد اعتمد منهجاً تعاقبياً إزاء التوظيف، للتأكد من أن الموظفين يُعينون فقط عندما تكون هناك حاجة لهم. وأشار الرئيس التنفيذي أيضاً إلى أن جهود إدارة التغيير بدأت في تحقيق ثمراتها، بوجود اهتمام كبير من جانب موظفي صندوق المعاشات للمشاركة في تنفيذ المشروع.

137 - وأخذ المجلس علماً، مع التقدير، بتقرير الحالة وبالتقدم المحرز نحو تنفيذ المشروع.

#### تقرير لجنة المراجعة

138 - قدمت رئيسة اللجنة الآنسة فرهلر (Ms. S. Frahler)، التقرير السادس للجنة المراجعة التابعة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأبرزت التوصيتين اللتين طلبت اللجنة إلى المجلس اعتمادهما: (1) المصادقة على مقترح الصندوق بأن يطور سياسة محاسبية في إطار المعيار الدولي لمحاسبة القطاع العام 3.12 وذلك لإدراج التوجيهات الواردة في معيار المحاسبة الدولي 26 بكاملها لأجل اعتماد المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام ابتداءً من 1 يناير/كانون الثاني 2012؛ و (2) تعديل الدورة التوقيتية لإعداد الكشوف المالية والمراجعة بحيث تتلقى لجنة المراجعة رأي المراجعين الخارجيين في المراجعة وإعداد تقرير قبل إعداد التقرير السنوي، للجنة الذي يقدم إلى مجلس المعاشات التقاعدية.

139 - أوضحت الرئيسة أن اللجنة كانت قد عقدت ثلاثة اجتماعات منذ صدور تقريرها الأخير إلى مجلس المعاشات التقاعدية. وأن اللجنة، تبعاً للممارسات المستقرة، قامت أثناء كل اجتماع، بمقابلة كل من (مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية) والمراجعين الخارجيين (مجلس مراجعي الحسابات التابع للأمم المتحدة)، ومع إدارة الصندوق أيضاً: الرئيس التنفيذي، ممثل الأمين العام، المسؤول المالي الرئيسي، ومختلف أعضاء أفرقتهم. وقد سُرَت اللجنة لأن تُسَلَّم بالتقدم المحرز في الكثير من المجالات الداخلة في اختصاصها؛ وبصورة محددة فيما يتعلق بتعيين مسؤول مالي رئيسي، وتعزيز ضوابط إدارة المخاطر والضوابط الداخلية على مستوى المؤسسة، وإدخال تحسينات على شفافية إعداد التقارير المالية، والتقدم المحرز في تنفيذ المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام.

140 - أفادت الرئيسة بأن لجنة المراجعة قد اعتمدت خطة عمل المراجعة الداخلية لعام 2012. وفي نفس الوقت، راودت اللجنة بعض الهواجس بشأن ارتفاع عدد عمليات المراجعة، وطلبت القيام بتخطيط أكثر واقعية. وطلبت اللجنة أيضاً، وتلقت تأكيدات، بأنه سيجرى تقدير مخاطر مشترك للصندوق سوف يحظى بالتأييد الكامل من إدارة الصندوق. وفيما يتعلق بالمراجعين الخارجيين، شعرت اللجنة بالقلق من أن توقيت صدور تقرير مجلس مراجعي الحسابات التابع للأمم المتحدة لم يسمح للجنة، في اجتماعها السابق على اجتماع المجلس، بأن تبحث رأي مجلس مراجعي الحسابات التابع للأمم المتحدة الوارد في تقرير اللجنة المقدم إلى المجلس، وطلبت إلى مجلس مراجعي الحسابات التابع للأمم المتحدة أن يُشارك في مشاريع تقاريرها المستقبلية مع اللجنة من أوائل يونيو/حزيران حتى منتصفه، أي قبل جلسات مجلس المعاشات التقاعدية بوقتٍ كافٍ.

141 - فيما يتعلق بتنفيذ المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام، سلّمت اللجنة بالتقدم الذي أحرزه الصندوق، وشعرت بالاطمئنان إلى أن الصندوق سيكون قادراً على الامتثال لمتطلبات المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام في 2012. وانطلاقاً من اعتراف اللجنة بأن صندوق المعاشات التقاعدية هو في الأساس كيان لإدارة المعاشات والاستثمارات، ويُجرى عمليات شبيهة بالعمليات التي تُجرىها مؤسسة مالية، فقد أوصت اللجنة بأن يُصادق مجلس المعاشات التقاعدية على



مقترح الصندوق بتطوير سياسته المحاسبية في إطار المعيار الدولي لمحاسبة القطاع العام 3.12 وذلك لإدراج التوجيهات المقدمة في معيار المحاسبة الدولي 26 في مجمله من أجل اعتماد المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2012.

142 - ورأت اللجنة أن إطار سياسة المخاطر لدى الصندوق والضوابط الداخلية تعمل بصورة حسنة. وأكدت اللجنة، في نفس الوقت، على أن تقدير المخاطر وإدارتها تحتاج لأن تكون مملوكة للإدارة ومدفوعة بها. وأبرزت اللجنة هواجسها المتعلقة بالمخاطر التي تكتنف فئات الأصول البديلة، وإقراض الأوراق المالية، وحثت شعبة إدارة الاستثمار على المضي بأقصى درجات حسن التدبير، وأن تضمن أنها قامت بعناية بتقدير المخاطر التي قد ينطوي عليها العمل والتخفيف من حدتها.

143 - أعرب المجلس عن تقديره لجودة تقرير اللجنة وقوة توصياتها، وردّد الاهتمام بضرورة قيام آليات مناسبة لدعم الوظيفة الجديدة للمسؤول المالي الرئيسي، بعد أن تم تعيينه الآن. وفيما يتعلق بشكل التقرير، اقترح المجلس بأن يتم إبراز توصيات اللجنة بمزيد من الوضوح في التقارير المستقبلية. واستجابةً لمقترح المجلس بزيادة إبراز دور اللجنة على الموقع الشبكي للصندوق على الانترنت لبيان دورها المهم للغاية في هيكل حوكمة الصندوق، أشارت رئيسة اللجنة إلى أنه ينبغي بحث هذا المقترح من جانب أمانة الصندوق.

144 - صادق المجلس على توصيات اللجنة، بأن يقوم الصندوق باعتماد سياسته المحاسبية في إطار المعيار الدولي لمحاسبة القطاع العام 3.12 لأجل إدماج التوجيهات المقدمة في معيار المحاسبة الدولي 26 في جملته وذلك من أجل اعتماد المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام ابتداءً من 1 يناير/كانون الثاني 2012، وأن دورة توقيت إعداد المراجعة والكشوف المالية يجب أن تُعدّل بقدر الإمكان بحيث تتمكن لجنة المراجعة من تلقي رأي المراجعين الخارجيين، وإعداد تقرير قبل إعداد التقرير السنوي للجنة الذي يُقدم إلى مجلس المعاشات التقاعدية.

#### مسائل الحوكمة

145 - كان معروضاً على المجلس الوثيقة التي تشتمل على الإطار الاستراتيجي للصندوق 2014-2015. وقد أُشير إلى أنه، في أعقاب طلب من المجلس أثناء دورته السابعة والخمسين، تم تقديم الإطار الاستراتيجي للصندوق لفترة السنتين 2012-2013 جنباً إلى جنب مع ميزانية البرنامج المقترحة، وذلك إلى الدورة الثامنة والخمسين للمجلس في يولييه/تموز 2011. وفي دورته الثامنة والخمسين، أخذ المجلس علماً بالإطار الاستراتيجي 2012-2013، وأوصى بتوحيد الأهداف، ومواءمة الإنجازات المتوقعة، ومؤشرات الإنجاز للإطار الاستراتيجي للفترة 2014-2015 بناءً على مبادئ العمل القابلة للتحديد والقياس والقابلة للتحقيق، والتي تتسم بالواقعية والتوقيت المناسب.

146 - وإتباعاً لتوجيهات المجلس، فإن الإطار الاستراتيجي للفترة 2014-2015 المعروض على المجلس في دورته الحالية يتبع شكل ونهج وثائق الخطة الاستراتيجية التي تُستخدم في إعداد ميزانيات الأمم المتحدة. وقد أُبلغ المجلس

بأن الإطار الاستراتيجي يحدد الأولويات والأهداف الرئيسية للصندوق لفترة السنتين 2014-2015، ويشكل الأساس لتخطيط البرنامج، والميزنة، والرصد والتقييم. ونزولاً على طلب المجلس، حاول مدير البرنامج جاهدين أن يكونوا أكثر تركيزاً وإيجازاً في صياغة الأهداف، وكذلك في تنسيق مؤشرات الإنجاز. وأبلغ المجلس بأن الإطار الاستراتيجي للفترة 2014-2015 يُقدم منظوراً على مستوى الصندوق (بما في ذلك أمانة الصندوق وشعبة إدارة الاستثمار). وأنه أُعد بمشاركة واسعة من جانب جميع المجالات الوظيفية في الصندوق. وهو يستفيد من النتائج والتوصيات التي تُسفر عنها التقديرات والتقارير التي عُرضت على المجلس للنظر فيها في دوراته السابقة.

147 - اعتمد المجلس الإطار الاستراتيجي 2014-2015 وطلب إلى الرئيس التنفيذي أن يُعد تقريراً إلى المجلس في دورته الستين التي تُعقد في 2013 بشأن مؤشرات الإنجاز التي ترد في الإطار الاستراتيجي للفترة 2012-2013.

#### *تعيين الرئيس التنفيذي القادم أمين المجلس والرئيس التنفيذي للصندوق*

148 - وثَّق التقرير العملية التفصيلية التي استُكملت للإعلان عن الوظيفة، بما في ذلك استخدام جميع منابر الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية وكذلك الإعلانات التي تُنشر في الدوريات في جميع أنحاء العالم وفي الشبكات المحددة ذات الصلة بالدوائر الصناعية على الانترنت. وتلقت لجنة البحث 262 طلباً في موعد الإغلاق الموافق 16 ديسمبر/كانون الأول 2011. وبعد أن بذلت اللجنة جهداً كبيراً في العمل لاستعراض كل طلب، وضعت لجنة البحث قائمة قصيرة بها ستة مرشحين لإجراء مقابلات شخصية معهم. وتلا ذلك، أن سحب أحد المرشحين طلبه نظراً لأن ظروفه الشخصية قد تغيرت منذ تقديمه لطلب شغل هذه الوظيفة. وبعد إجراء المقابلة الشخصية مع كل مرشح، وإجراء مناقشات مستفيضة، اتفقت اللجنة بالإجماع على أن تقدم للمجلس قائمة قصيرة بثلاثة مرشحين: هم السادة سيرجيو أرفيزو Sergio Arvizú، ومارك ميرفي Mark Murphy، وهنري فالويليس Henry Valiulis. وبصفة عامة، رأت اللجنة أن المرشحين الثلاثة المنتقنين أقوى جداً عند تقييمهم في ضوء الكفاءات المطلوبة، والخبرة الإدارية لشغل وظيفة الرئيس التنفيذي. وبصفة خاصة، سعدت اللجنة كثيراً بالمعرفة العميقة التي أظهرها المرشحون الثلاثة بشأن خطط المعاشات المحددة، وكذلك خبرتهم الطويلة في إدارة صناديق المعاشات وذلك في وظائف تنفيذية عليا.

149 - وكان معروضاً على المجلس السير الشخصية للمرشحين الثلاثة. وقد دعي كل واحد من المرشحين الثلاثة إلى أن يقدم عرضاً مدته ثلاثون دقيقة تقريباً، يُجيب فيها على أسئلة قُدمت له مسبقاً. وحُصِّصت 15 دقيقة إضافية للمجلس لكي يوجه إليه أسئلته.

150 - قرر المجلس بالتزكية بأن يقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة توصية، بموجب المادة 7 (أ) من لائحة الصندوق، بتعيين السيد سيرجيو أرفيزو رئيساً تنفيذياً للصندوق، وأميناً للمجلس وذلك اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2013 لمدة محددة قدرها خمس سنوات. ووجه المجلس الشكر أيضاً إلى لجنة البحث لعملها المضي، وأنه يتطلع إلى

قراءة تقريرها النهائي بشأن بلورة: أ) أهداف الرئيس التنفيذي ومؤشرات الأداء ذات الصلة، ب) وعملية التقييم الدوري للرئيس التنفيذي و ج) آليات التصحيح/والنهوض بالأداء.

#### *استكمال بشأن احتمال زيادة سن التقاعد الإلزامي*

151 - في 2010، وأثناء اجتماعه السابع والخمسين، أبلغ مجلس المعاشات التقاعدية من جانب الفريق العامل الذي أنشأته لجنة الإدارة العليا لدراسة سن التقاعد الإلزامي. واستعرضت اللجنة العليا لإدارة تقرير فريقها العامل وصادقت عليه أثناء دورتها المعقودة في 15-16 مارس/آذار 2012. وقُدم إلى المجلس موجزٌ بالنتائج التي توصل إليها الفريق العامل إلى جانب النتائج التي توصلت إليها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في مذكرة الإرفاق المصاحبة لتقرير لجنة الإدارة العليا للإدارة، والذي سيعرض على لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الصيفية في 2012 عقب دورة المجلس مباشرة.

152 - سَلَّم المجلس بأن كلاً من الخبير الاكتواري للصندوق ولجنة الخبراء الاكتواريين قد قرروا أنه، نظراً للتأثير الخطير الناجم عن طول العمر على الوضع الاكتواري للصندوق، فإن رفع الصندوق لسن التقاعد العادي إلى 65 عاماً من شأنه أن يُحسِّن الوضع الاكتواري للصندوق. وبناءً عليه، فإن المجلس على استعداد لأن يقرر زيادة السن العادي للتقاعد بالنسبة للمشاركين الجدد في الصندوق وذلك في موعد أقصاه 1 يناير/كانون الثاني 2014. واعتبر المجلس أن هذه هي أولوية بين تدابير أخرى متعددة يمكن أن يتخذها المجلس لضمان استدامة الصندوق في المدى الطويل. وفي ضوء استعداد المجلس لأن يقرر زيادة سن التقاعد العادي، فإن المجلس يحثُّ لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمات الأعضاء في الصندوق على رفع سن التقاعد الإلزامي فوراً إلى 65 سنة بالنسبة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في الصندوق.