

Distr.: General
25 November 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة التاسعة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثامنة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد روزيتشكا (سلوفاكيا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويز ماسيو

المحتويات

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر
مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى:

Chief of the Documents Control Unit (srcorrections@un.org)

وسيعاد إصدار المحاضر المصوّبة إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org/>)



الرجاء إعادة استعمال الورق

14-63369 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٠:١٠.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/69/30 و A/69/546؛ و A/C.5/69/3)

١ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): وجه، في معرض تقديمه لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٤ (A/69/30)، انتباه اللجنة الخامسة إلى قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها بشأن توزيع حصص أقساط التأمين الصحي بين منظمات الأمم المتحدة والمستفيدين؛ والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين؛ والتوازن والتنوع بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة؛ وجدول المراتب الأساسية/الدنيا؛ والمسائل المتصلة بتسوية مقر العمل؛ ومنهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتببات فئة الخدمات العامة؛ وهامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة.

٢ - وتابع قائلاً إن هامش الفرق بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يبلغ ١١٧,٤ في ما يتعلق بعام ٢٠١٤، وأن متوسط الهامش للسنوات الخمس من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٤ يبلغ ١١٦,٤. ورُفِعَ تجميد قانوني لمرتببات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة مدته ثلاث سنوات في عام ٢٠١٤ من خلال منح زيادة في المرتبات نسبتها ١ في المائة. وجمدت في الوقت نفسه الأجور الصافية لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك لأن مستوى الهامش للسنوات الخمس أعلى من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥. وأدى ذلك، إلى جانب الزيادة الطفيفة في فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة إلى انخفاض في هامش الأجر الصافي بالمقارنة مع عام ٢٠١٣. وقد يكون من المتوقع أن يستمر

ذلك الاتجاه في السنوات المقبلة. وعلى الرغم من الاتجاه التنافسي في هامش السنة التقويمية، ارتفع متوسط السنوات الخمس في عام ٢٠١٤ لأن مستويات هامش السنة التقويمية كانت أقل في السنوات السابقة لعام ٢٠١٠.

٣ - واسترسل قائلاً إنه عملاً بطلب الجمعية العامة لمجموعة من الإجراءات ومن الجداول الزمنية الكفيلة بإعادة الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة، أوصت اللجنة بمواصلة تجميد الأجر الصافي في الأمم المتحدة حتى إعادة هامش السنة التقويمية إلى نقطة الوسط، الشيء الذي يتوقع أن يحدث في غضون العامين المقبلين. وستوجب على اللجنة إدارة الهامش السنوي عند نقطة الوسط إلى حين تحقيق ذلك الهدف.

٤ - وأشار إلى أنه خلال السنة الماضية، كرست اللجنة معظم وقتها لإجراء الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر الخاصة بالموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، مراعية بذلك الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وقدرتها على جذب قوة عاملة تنافسية. والهدف من الاستعراض، كما جاء في الصيغة التي وافقت عليها الجمعية العامة، هو إنشاء نظام متنسق ومتكامل وفعال من حيث التكلفة، بناء على مبدأ نوبلمير وأحكام الميثاق، وتحديد تلك التي تنص على أنه ينبغي استقدام الموظفين على أساس كفالة أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والتزاهة مع مراعاة أوسع نطاق جغرافي ممكن. وينبغي أن يكون النظام المنقح شفافاً كي يتمكن جميع أصحاب المصلحة - الدول الأعضاء والمنظمات والموظفون - من فهمه بسهولة. وينبغي أيضاً أن يكون، من الناحية المالية، مستقراً ومستداماً ويمكن التنبؤ به، كما يتعين أن تفي البدلات بالغرض.

٥ - وأردف قائلاً إن الأفرقة العاملة الثلاثة المنشأة للتركيز على هيكل الأجور والقدرة على المنافسة والاستمرار وحواجز الأداء والمسائل الأخرى ذات الصلة بالموارد البشرية،

للنظام المزدوج، تؤيد اللجنة اعتماد جدول مرتبات واحد قائم على أساس العمل المنجز، بدلا من الظروف الشخصية. وستنظر اللجنة خلال الأشهر المقبلة في التعقيدات المحددة لمختلف البدلات، التي يرتبط الكثير منها بحالة الإعالة للموظف. ويجري العمل من أجل ضمان أن تكون البدلات، بما في ذلك الاستحقاقات الاجتماعية وبدلات الاغتراب والبدلات الميدانية، وافية بالغرض. وستكون تلك البدلات محور التركيز عند القيام بمزيد من التحليل في الدورة الربيعية للجنة في عام ٢٠١٥.

٩ - وأضاف قائلا إن اللجنة ستنتهي أيضا من النظر في المسائل الأخرى المعلقة، بما في ذلك النظر في فئة الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية ونُهج إدارة الأداء، مثل الربط على نحو أوثق بين الزيادة في الأجر والأداء. وتدرك اللجنة أهمية الحفاظ على القدرة التنافسية لمؤسسات النظام الموحد مع مراعاة الخصائص المرغوبة التي هي الفعالية من حيث التكلفة وقابلية التنبؤ والاستدامة. وسيقدّم التقرير النهائي للجنة بشأن استعراض مجموعة عناصر الأجر في عام ٢٠١٥.

١٠ - السيد هويسمان (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): عرض البيان المقدم من الأمين العام وفقا للمادة ١٥٣ من النظام الداخلي للجمعية العامة بشأن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٤ (A/C.5/69/3)، فقال إن ثمة آثارا مالية ستنشأ نتيجة لتوصيات اللجنة بشأن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛ واستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران بالمرتبات الإجمالية؛ والدراسة الاستقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لموظفي الخدمة العامة والفئات ذات الصلة في مدريد.

أنهت المرحلة الأولى من عملها من خلال دراسة جميع جوانب النظام الحالي، والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وبعض الممارسات الفضلى السائدة في أماكن أخرى. وأجريت دراسة استقصائية عالمية لاستطلاع آراء الموظفين، الذين يشكلون عنصرا أساسيا من العملية، وعقدت اجتماعات مع الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات النظام الموحد. وأعرب الرؤساء التنفيذيون عن تأييدهم للاستعراض وقدموا تعليقات باستمرار. وواصلت اللجنة إبلاغ الدول الأعضاء بالمستجدات في جميع مراحل العملية.

٦ - وأضاف قائلا إن اللجنة، بعد دراسة مجموعات عناصر الأجر التي يمنحها أصحاب العمل الخارجيون للعمال المغتربين، خلصت إلى أن هذه النهج غير قابلة للتطبيق على النظام الموحد لأن مجموعة عناصر الأجر مرتبطة إما بالبلدان الأصلية للموظفين أو بالبلد الذي عينوا فيه. ونظرا لتنوع موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة، والطابع والموقع المتباينين للمهام، فإن النهج العالمي الحالي هو الأنسب للموظفين من الفئة الفنية.

٧ - ولئن كان المرتب والاستحقاقات عناصر هامة من مجموعة عناصر الأجر، فإن مفهوم المكافآت الكلية مهم لأنه يتيح التركيز على نطاق أوسع يتجاوز الجوانب النقدية وحدها. ويركز المفهوم الشمولي للمكافآت الكلية على الأداء وتقديره، وكذلك على توفير فرص التطور والتقدم الوظيفيين، ويولي أهمية كبيرة للقيمة الجوهرية للعناصر غير المادية وغير المالية، مثل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والرضا الوظيفي، ومفهوم العمل من أجل تحقيق الصالح العام.

٨ - وقال إن اللجنة نظرت أيضا في جدول المرتبات الفريد للنظام الموحد الذي يميز بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين. وبعد النظر في الحجج المؤيدة والحجج المعارضة

يرى أن من الصعب فهم الكيفية التي يمكن بها الحفاظ على مستويات عالية من كفاءة ونزاهة الموظفين باتباع نهج من هذا القبيل. والمسألان الأخريان اللتان تثيران قلقاً هما قرار تحميل البدلات لموظفي فئة الخدمات العامة، الذي طلب الاتحاد إلى اللجنة إعادة النظر فيه، وقرار تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. ويمكن اعتبار وجود أعمار إلزامية مختلفة لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين والجدد ممارسة تمييزية؛ ورأى أن سن التقاعد ينبغي أن تكون موحدة بالنسبة لجميع الموظفين.

١٦ - واسترسل قائلاً إن الاستخدام المتزايد لغير الموظفين، الذين تستقدمهم المنظمة من خلال عقود الخبراء الاستشاريين أو اتفاقات الخدمات الخاصة من أجل مجرد خفض التكاليف، مثير للقلق أيضاً. وتثير أساليب خفض التكاليف هذه مرة أخرى تساؤلات بشأن الكيفية التي يمكن بها الحفاظ على المستويات العالية لكفاءة ونزاهة موظفي الأمم المتحدة.

١٧ - واختتم قائلاً إنه على الرغم من أن الموظفين يتمنون كل النجاح لبعثة الأمم المتحدة الجديدة للتصدي العاجل لفيروس إيولا، فإن سبب اتخاذ قرار إنشاء بعثة جديدة غير واضح. وكان الاتحاد يفضل أن يرى تعزيزاً للبعثات الموجودة في المنطقة من أجل التصدي لتفشي هذا المرض.

١٨ - السيد ريتشاردز (لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قال إنه في خضم العديد من الأزمات العالمية، التي تتطلب كلها استجابة منسقة، تبين أن النظام الموحد للأمم المتحدة يكتسي أهمية أكثر من أي وقت مضى. وأضاف قائلاً إن جودة إنتاج المنظمات وأثرها ونطاقها تزداد، كما تزداد الآمال المعقودة على الموظفين. ويجب على المنظمات ضمان أن يتمتع الموظفون الذين يتسمون بالتنوع والجدية في العمل

١١ - وواصل قائلاً إن التوصيات ستستتبع، في ما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، احتياجات إضافية قدرها ٨٠٠ ٦٥ دولار في إطار الميزانية البرنامجية، سيجري تناولها في تقرير الأداء الثاني لفترة السنتين. أما بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، فستبلغ الاحتياجات الإضافية ٦٠٠ ١٣١ دولار في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة.

١٢ - وأضاف قائلاً إنه بالنسبة لميزانيات عمليات حفظ السلام، ستستتبع التوصيات احتياجات إضافية قدرها ٤٠٠ ٦٦ دولار للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، سيجري تناولها في تقارير الأداء ذات الصلة؛ وستدرج في الميزانيات المقترحة احتياجات إضافية قدرها ٨٠٠ ١٣٢ دولار للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

١٣ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال في معرض تقديمه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/69/546)، إن اللجنة الاستشارية ليس لديها أي اعتراض على اقتراحات الأمين العام والآثار المالية المرتبطة بها.

١٤ - الرئيس: دعا ممثلاً لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥. ودعا أيضاً ممثلاً عن لجنة التنسيق بين الاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى الإدلاء ببيان.

١٥ - السيد الطبري (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إن الموظفين لديهم شواغل جدية بشأن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. ويشارك الموظفون في جميع الأفرقة العاملة للجنة، لكنهم يشعرون بأن الاستعراض مجرد عملية خفض للتكاليف. ولئن أعرب عن تقديره للعمل الذي تنجزه لجنة الخدمة المدنية الدولية، فهو

شباب المنظمة، أو إدارة أداؤها. وتوجد أدوات أخرى، مثل سياسات الاختيار والتقييم، لمعالجة تلك المسائل، وحث الدول الأعضاء على النظر في استخدام تلك الأدوات، أو، بالأحرى، في عدم استخدامها.

٢٠ - وأضاف قائلاً إنه على الرغم من أن لجنة التنسيق لا تتفق مع تجميد الأجور، فقد بينت جدوى العمل بنظام إدارة الهامش الحالي، لا سيما وأن لجنة الخدمة المدنية الدولية توقعت أن يصل الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة خلال العامين القادمين. ومع ذلك، تحذر الإشارة إلى أن الهامش ظل دون نقطة الوسط المستصوبة لمدة ١٥ عاماً قبل عام ٢٠١٢. وأعرب عن الأمل في أن تولي لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة انتباهها أكبر لذلك الأمر. وأثبتت استنتاجات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن آثار محاولة إدارة متوسط هامش السنوات الخمس أن الحفاظ على متوسط قريب من متوسط السنوات الخمس السابقة يشبه سياقة سيارة بالنظر من خلال الزجاج الخلفي.

٢١ - وقال إن لجنة التنسيق ترحب بقرار مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بأن تواصل الأمانة العامة للأمم المتحدة إدارته، الأمر الذي من شأنه أن يكفل الحفاظ على الضوابط الإدارية اللازمة؛ ومع ذلك، يساورها قلق من أن صندوق المعاشات التقاعدية يسعى جاهداً إلى الحصول على إعفاء من تطبيق أربعة عناصر هامة من النظام الأساسي للموظفين، قد يؤدي، في حال الموافقة عليه، إلى تقويض القدرة على الكشف عن حالات إساءة استخدام السلطة. وعلى الرغم من كون الوظائف المتخصصة معفاة بالفعل من سياسة التنقل، طلب مديرو الصندوق الإعفاء من أجل موظفيه. كما طلبوا الحصول على السلطة التقديرية للإبقاء على بعض الموظفين بعد تقاعدهم، الأمر الذي قد يلغي الحوافز التي تشجع على التخطيط المتعلق بالقوة العاملة وبتعاقب

والقدرة على التنقل على الصعيد العالمي، الذين يستقدمون للتصدي لتلك التحديات، بأكبر قدر من الذكاء والكفاءة، ويلزم، بطبيعة الحال، توفير المجموعة المناسبة من عناصر الأجر لجذبهم. ولهذا السبب أكدت الدول الأعضاء مراراً وتكراراً على ضرورة دفع مرتبات لموظفي الفئة الفنية وفقاً لمبدأ نوبلير. ويلزم أن تتفق نتائج استعراض عناصر الأجر، الذي يجري في أوقات مالية صعبة، مع أهداف الأداء التي حددها الجمعية العامة للسنوات الخمس والعشر والعشرين المقبلة.

١٩ - وواصل قائلاً إن التعليقات الواردة من الموظفين في المكاتب الميدانية توضح أنه إذا كانت المنظمات تود إفاد أفضل موظفيها، بما في ذلك عدد أكبر من النساء، إلى الميدان، يتعين عليها أن توفر مجموعة عناصر أجر تراعي الاعتبارات الأسرية، وتحترم التنوع الثقافي واللغوي، وتأخذ التضحيات التي يجب على أسر الموظفين القيام بها في الحسبان. وبعد وضع أفضل الموظفين في المواقع الصحيحة، من المهم العمل على الاحتفاظ بهم. ومن المؤسف أنه لا يزال يطلب من بعض الموظفين الأكثر خبرة وإنتاجية التقاعد في سن ٦٠ أو ٦٢ عاماً، خلافاً للخدمة المتخذة أساساً للمقارنة، التي ليست فيها سن تقاعد إلزامي. وأشار إلى أن نتائج الدراسة المتعمقة عن أثر رفع سن إنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً واضحة: لن يخفض ذلك التدبير التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة بحوالي ٣١ مليون دولار فحسب، بل سيخفض أيضاً العجز الإكتواري لصندوق المعاشات التقاعدية بحوالي الخمس، وهو عامل هام في وقت يزداد فيه عدد المستفيدين ويتناقص فيه عدد المشتركين. فلو كانت المنظمات قلقة بشأن الأثر المترتب على ذلك في التخطيط للقوة العاملة، ينبغي ببساطة أن يطلب من الموظفين أن يقولوا مسبقاً ما إذا كانوا يودون التقاعد في سن ٦٥ عاماً. وقد أظهر التحليل أن هذا التدبير لن يؤثر على التوازن بين الجنسين في المنظمات، أو التنوع الجغرافي لموظفيها، أو تجديد

٢٤ - واختتمت السيدة ريوس كلمتها قائلة إن المجموعة لديها مخاوف حقيقية إزاء عدم كفاية التقدم الذي أحرزته مؤسسات النظام الموحد نحو تحقيق التوازن بين الجنسين، لا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها. وأضافت أن المجموعة تؤيد توصيات اللجنة الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة وترى ضرورة بذل جهود أكبر لاستقدام النساء من البلدان النامية.

٢٥ - السيد بريسوتي (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): قال إن الاتحاد الأوروبي يؤيد استقلالية اللجنة التي تضطلع بدور هام في تعزيز فعالية أداء مؤسسات النظام الموحد.

٢٦ - وأضاف أن موظفي الأمم المتحدة هم ثروتها الرئيسية. والاتحاد الأوروبي ملتزم بأن يقدم للموظفين الدعم المناسب الذي يمكنهم من العمل بفعالية وأمان، لا سيما في الظروف الخطرة. وفي الوقت نفسه، قال إن تكاليف الموظفين تشكل الجزء الأكبر من ميزانية الأمم المتحدة كما أنها من العوامل الرئيسية التي تسهم في زيادة الميزانية في الوقت الذي تفرض فيه العديد من الدول الأعضاء تقشفا في ميزانيات خدماتها المدنية. وأردف قائلا إنه لم يعد من الممكن عزل موظفي الأمم المتحدة عن الواقع الاقتصادي الراهن دون تعريض استدامة النظام للخطر.

٢٧ - وأوضح قائلا إنه بالنظر إلى ما أعبت الجمعية العامة عنه من قلق إزاء ارتفاع متوسط هامش الأجر الصافي لخمس سنوات عن نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥، فهو يرحب بقرار اللجنة بمواصلة تجميد الأجر الصافي حتى يقترب متوسط هامش الأجر للسنة الواحدة من نقطة الوسط المستصوبة لكنه أشار إلى أن مواصلة إدارة هامش الأجر ضرورية حتى ينخفض متوسط هامش الأجر للسنوات الخمس ويصل إلى نقطة الوسط. وأضاف أن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ترحب أيضا بالتقدم الذي أحرزته لجنة الخدمة المدنية الدولية في الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر

الموظفين، ولترقية بعض الزملاء من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية دون أن يجتازوا امتحانا. وأخيرا، يريدون أن يكونوا قادرين على تعيين الموظفين أفقيا، بدلا من الإعلان عن الشواغر خارج المؤسسة. وأشار إلى أن تلك الطلبات قدمها مديرو الصندوق الذين أصدروا مؤخرا مشروع توجيه يمنع الموظفين من الإبلاغ عن الغش إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وتلقت لجنة التنسيق أيضا تقارير عن تهديدات وعمليات انتقام مزعومة ضد موظفين يشتبه في أنهم أبلغوا عن مخالفات. وفي الختام، أعرب عن أمله في أن تقوم الجمعية العامة، وهي المسؤولة في نهاية المطاف عن الشؤون المالية للصندوق، بدراسة جدية لتلك المسائل.

٢٢ - السيدة ريوس ريكيينا (دولة بوليفيا المتعددة القوميات): تحدثت بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقالت إن لجنة الخدمة المدنية الدولية تضطلع بدور حاسم في موازنة شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة، وفي تحقيق الاتساق بين النظام الموحد والإطار التعاقدى الجديد عملا بقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠. وأضافت أن المجموعة ستنظر في توصية اللجنة المتعلقة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين إلى ٦٥ سنة، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، في ضوء تحليل اللجنة للأثر الناتج عن اتخاذ هذه التوصية على التخطيط المتعلق بالقوة العاملة وبتعاقب الموظفين، وإدارة الأداء وتقييمه، وتحديد شباب المنظمة، وتحقيق التوازن بين الجنسين ومراعاة التمثيل الجغرافي العادل في جميع أنحاء النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢٣ - وأشارت إلى أن المجموعة ستنظر أيضا في قرارات اللجنة المتصلة بتعليق العمل بالإجراء المعتاد لإدارة هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة ضمن النطاق المحدد وتجميد الأجر الصافي في نيويورك إلى حين عودة هامش الأجر إلى النقطة الوسط المستصوبة.

ذلك إلى وجوب إيلاء الاعتبار الواجب لتحليل اللجنة لأثر التوصية المتعلقة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على جميع سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة، بما في ذلك المتعلقة بالتخطيط للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين.

٣١ - وحث في ختام كلمتها اللجنة على مواصلة إبلاغ الجمعية العامة بأي تحديات تعترض طريقها عند توجيه مؤسسات النظام الموحد نحو إدارة الموارد البشرية على نحو أكثر اتساقاً وفعالية.

٣٢ - السيدة نورمان شاليه (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن ارتفاع تكاليف الموظفين على مدى العقد الماضي خلق أزمة في الـ ٢٤ مؤسسة التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد؛ وأوضحت قائلة إن الميزانيات تُضغط والولايات معرضة للخطر والوظائف تُترك شاغرة. وأشارت إلى أن ثنائي منظمات طلبت حتى الآن العون من الجمعية العامة ومن لجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكرت أنه نظراً لأن متوسط هامش الأجر للسنوات الخمس تجاوز نقطة ١١٥ للمرة الأولى في عام ٢٠١٣، وكان من المتوقع أن يستمر في الزيادة، في حالة عدم اتخاذ أي إجراءات تصحيحية، فقد طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة وقف الزيادات السنوية في مدفوعات تسوية مقر العمل - التي تُعد أحد الأسباب الرئيسية وراء ارتفاع تكاليف الموظفين - إلى أن تعود أجور الأمم المتحدة إلى المستوى المأذون به. وأشارت إلى أن الجمعية العامة طلبت بالإضافة إلى ذلك إلى اللجنة إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر المطبقة حالياً بهدف وضع مجموعة جديدة تعكس على نحو أفضل الواقع المالي الحالي والمحتمل في المستقبل الذي تواجهه أو قد تواجهه المنظمات والدول الأعضاء. وأعربت عن ترحيب وفدها بالتقدم المحرز، لكنها لاحظت أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله لكفالة استمرارية المنظمات في المدى الطويل.

الأجر، والذي طلبت الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم تقريراً عنه في موعد لا يتجاوز الجزء الرئيسي من دورتها السبعين. واستطرد قائلاً إن الاستعراض ينبغي أن يهدف إلى إيجاد نظام أبسط وأكثر قابلية للتنبؤ به وأكثر فعالية من حيث التكلفة من شأنه أن يلي بشكل أفضل احتياجات المنظمات ويكفل استدامة النظام الموحد في المستقبل.

٢٨ - ومضى يقول إن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ستنتظر عن كثب في مسائل أخرى هامة في إطار بند جدول الأعمال، بما في ذلك السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، والصيغة المنقحة المقترحة للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا، وشروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً.

٢٩ - السيدة كوياما (اليابان): قالت إن ثروة الأمم المتحدة الأهم تتمثل في موظفيها، الذين يتمتعون بدرجة عالية من الإقبال على العمل والذين يستحقون مجموعة عناصر أجر تتسم بالشفافية والإنصاف والبساطة والاستدامة على مستوى النظام الموحد ككل. ورحبت بالتقرير المرحلي عن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد. ورأت أن الاستعراض ينبغي أن يؤدي إلى إيجاد قوة عاملة تتسم بالفعالية والكفاءة والمرونة وأن يكون ديدنها هو النهوض بالأداء في الأمم المتحدة، وأعربت عن تطلع وفد بلدها إلى صدور استنتاجات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠١٥.

٣٠ - ورحبت السيدة كوياما بمبادرة اللجنة الرامية إلى إعادة هامش الأجر إلى نقطة الوسط، وكذلك بالدراسة التي تجرى لسياسات استقدام الموظفين في سياق التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع التركيز على مراعاة التوزيع الجغرافي وتحقيق التوازن بين الجنسين. وأشارت بالإضافة إلى

٣٣ - وأن اللجنة تجري الاستعراض فيما يبدو آخذة تلك الأهداف في الاعتبار، وإن كان من السابق لأوانه تقييم النتائج.

٣٥ - السيدة ماسيل غونزاليس (باراغواي): وجهت الشكر إلى شعبة تكلفة المعيشة التابعة للجنة الخدمة المدنية الدولية على ما تقدمه من دعم قيّم في مجال توفير البيانات لحكومتها كي يتسنى لها حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بالنسبة للعاملين في السلك الدبلوماسي، وقالت إن وفد بلدها رغم تسليمه بالدور الأساسي الذي تؤديه اللجنة في العملية الهامة المتمثلة في مواءمة شروط الخدمة، يرى أن التوصية برفع سن التقاعد إلى ٦٥ عاما ينبغي تحليلها من زاوية تجديد شباب المنظمة، وضخ موظفين فنيين من الشباب في صفوف المنظمة، وتحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل العادل في جميع أنحاء النظام الموحد. وأضافت أن وفد بلدها يؤيد بشدة توصيات اللجنة الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة في المنظمة ويرى أنه ينبغي بذل جهود أكبر لاستقدام النساء من البلدان النامية.

٣٦ - السيد كالوغين (الاتحاد الروسي): قال إن وفد بلده يؤيد جميع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. ورحب بالتقدم المحرز في الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، وقال إنه يتطلع قدما إلى إنجازه بنجاح بحلول نهاية عام ٢٠١٥. واستطرد قائلا إنه تجدر الإشارة بشكل خاص إلى مناقشات اللجنة بشأن الوضع الأمثل لبدلات الإعاقة وتبسيطها، بما في ذلك منحة التعليم، والحاجة إلى وجود جدول واحد للمرتبات، بصرف النظر عن حالة الإعاقة للموظف.

٣٧ - وأضاف أن رفع السن الإلزامية للتقاعد إلى ٦٥ عاما، على النحو الذي يعكس الاتجاه الحالي في العديد من الدول الأعضاء، أمر معقول أيضا. ومضى يقول إن هذه السياسة يجب أن تسري على جميع موظفي الأمم المتحدة،

وأوضحت أنه رغم الترحيب الذي لقيه قرار اللجنة بشأن مواصلة تجريد الأجر الصافي إلى أن يعود هامش السنة التقويمية الذي يبلغ الآن ١١٧,٤ إلى نقطة ١١٥، فلن يؤدي القرار إلى وصول متوسط هامش الأجر للسنوات الخمس إلى نقطة الوسط المستصوبة بالضبط. وقالت إنه سيتعين على الجمعية العامة أن تبت في دورة مقبلة، في إطار نظرها في مجموعة عناصر الأجر الجديدة، إن كانت ستغير النظام الحالي لإدارة الهامش، بما في ذلك دفع الهامش في المستقبل إلى نقطة الوسط البالغة ١١٥ أو إلى أقل من ذلك بغية القضاء على ازدواجية الإقرار بمركز المغرب. ورأت أن يظل النظام الحالي قائما حتى ذلك الحين، وأعربت عن ترحيب وفد بلدها بقرار الاستمرار في إدارة الهامش إلى حين عودة هامش السنوات الخمس إلى نقطة الوسط.

٣٤ - وأردفت قائلة إن التجديد الحالي للأجور ضروري لتخفيف عبء مؤسسات النظام الموحد على المدى القصير، إلا أنه لا يحل المشكلة على المدى البعيد، لا سيما وأن مجموعة عناصر الأجر المعمول بها حاليا تتسم بالتعقيد الشديد والتقدم وانعدام المرونة والكلفة العالية. وأضافت أن المؤسسات تثمن عضويتها في النظام الموحد للأمم المتحدة، لكن مجموعة عناصر الأجر الحالية لا تتسم بقدر كاف من المرونة لمراعاة تنوع الولايات الموكلة إلى كل مؤسسة من تلك المؤسسات تحديدا. وقالت إنه ينبغي أن يحصل الموظفون على أجر جيد مقابل عملهم، لكن بدلا من التركيز على قيمة المجموعة الحالية أو هيكلها، ينبغي وضع مجموعة من المكافآت الكلية التي تعترف بالأداء الجيد، مع توفير حوافز وفرص للتطور والترقي. وذكرت أن اللجنة هي الوحيدة التي تتمتع بالمكانة والخبرة اللازمين لحل المشكلة. وأضافت أن هناك مجالا كبيرا لتبسيط مجموعة عناصر الأجر وجعلها أكثر حداثة، مرونة وفعالية من حيث التكلفة. وأشارت إلى

مراجعي الحسابات إزاء صندوق المعاشات التقاعدية وتحديد الإطار المرجعي لعمليات مراجعة حسابات صندوق المعاشات التقاعدية سنويا. ويوصي مجلس إدارة الصندوق كذلك بالموافقة على إجراء تغييرات فنية في النظام الأساسي للصندوق وفقا للقرارات والتعديلات السابقة التي اعتمدها مجلس إدارة الصندوق وأقرتها الجمعية العامة.

٤١ - واختتم قائلا إن مجلس إدارة الصندوق يوصي بإدخال إضافة على الجزء هاء من نظام تسوية المعاشات التقاعدية بما يعكس تسوية مبالغ العتبة للمعاشات التقاعدية الصغيرة بنسبة ١٠ في المائة بالنسبة لحالات انتهاء الخدمة في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٦ أو ما بعد ذلك. وأضاف أنه طُلب أيضا إلى الجمعية العامة أن توافق على اعتماد المجلس لثلاثة اتفاقات نقل جديدة بين الصندوق والمنظمة الأوروبية لاستغلال السوائل المخصصة للأرصاء الجوية، ومركز سواتل الاتحاد الأوروبي، ومعهد الاتحاد الأوروبي للدراسات الأمنية، على أن تصبح نافذة المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥. واستطرد قائلا إن المجلس يوصي أيضا بوقف تقييم تكاليف التعديل الذي أُجري في نيسان/أبريل ١٩٩٢ لعوامل فرق تكلفة المعيشة حسبما ينطبق على الفئة الفنية والفئات العليا؛ وتقييم الوفورات الفعلية الناجمة عن إجراء تخفيض يتعلق بحكم "الحد الأقصى البالغ ١٢٠ في المائة" ليصبح ١١٠ في المائة، فيما يتعلق بحالات انتهاء الخدمة في ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ أو بعد ذلك؛ وتقييم التكاليف/الوفورات المتعلقة بضمان الحد الأدنى بنسبة ٨٠ في المائة من المبلغ المحسوب بنهج دولار الولايات المتحدة.

٤٢ - ومضى يقول إن التقييم الاكتواري للصندوق، الذي أُجري في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، قد كشف عن عجز نسبته ٠,٧٢ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وهو يمثل انخفاضاً في العجز البالغة نسبته

وليس فقط أولئك الذين انضموا إليها في عام ٢٠١٤، مع إعطاء الموظفين الحاليين خيار التقاعد في سن ٦٥ عاما أو قبل ذلك.

٣٨ - وأوضح أن وفد بلده يؤيد قرار اللجنة بمواصلة تجميد صافي أجور الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك، نظرا إلى أن ذلك من شأنه أن يعيد متوسط هامش الأجر للسنوات الخمس إلى نقطة الوسط المستصوبة وهي ١١٥ وأن يحقق وفورات كبيرة من خلال كبح جماح النمو في تكاليف الموظفين. وأخيرا، قال إن وفد بلده لا يعترض على التوصية الرامية إلى زيادة المرتبات الأساسية/الدنيا في النظام الموحد بنسبة ١,٠١ في المائة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ في ظل حدوث زيادة مماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة.

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/69/9 و A/69/528؛ A/C.5/69/2)

٣٩ - السيد رحمن (نائب رئيس مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): قال في معرض تقديمه لتقرير مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/67/9)، إن الفصل الثاني من التقرير يقدم لمحة عامة عن توصيات المجلس وقراراته. ويوجز الجزء الأول من الفصل التوصيات التي تتطلب من الجمعية العامة اتخاذ إجراءات بشأنها.

٤٠ - وأضاف أن المجلس يوصى، على وجه التحديد، بالموافقة على تعديل المادة ٤ من النظام الأساسي للصندوق بحيث تعكس القرار الذي اتخذه، بناء على توصية لجنة مراجعة الحسابات، والذي ينص على إصدار قواعد مالية تنظم الإدارة المالية للصندوق. وأوضح أنه وفقا لتوصية لجنة مراجعة الحسابات، يوصي مجلس إدارة الصندوق بإدخال إضافة على المادة ١٤ (ب) من أجل إيضاح ولاية مجلس

الخمسين الماضية، فتجاوز العائد المستهدف وهو ٣,٥ في المائة.

٤٥ - ولفت انتباه اللجنة الخامسة إلى البيانات المالية للصندوق، الواردة في المرفق الثامن للتقرير، فقال إن عدد المشتركين الفعليين قد انخفض من ٧٧٤ ١٢٠ مشتركاً إلى ٢٩٤ ١٢٠ مشتركاً، أو بنسبة ٠,٤ في المائة، خلال فترة السنتين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، وأن هذا الانخفاض قد جاء بعد زيادة قدرها ٢,٧ في المائة خلال فترة السنتين السابقة، مما يشير إلى أن الصندوق لا يزال مستمرا في طريقه إلى مرحلة النضج. فقد ازدادت الاستحقاقات الجاري صرفها من ٣٨٧ ٦٥ إلى ٩٨٠ ٦٩، أو بنسبة ٧,٠ في المائة، بعد زيادة قدرها ٥,٧ في المائة في فترة السنتين السابقة. وازداد صافي الأصول المتاحة لتغطية الاستحقاقات من مبلغ قدره ٣٩,٨ بليون دولار إلى ٥١,٥ بليون دولار. واستطرد قائلاً إنه على الرغم من حالة نضج الصندوق، فإن من المهم الإشارة إلى أن الصندوق يواجه زيادة في حجم المعاملات. فخلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ أجرى الصندوق ٣٥٧ ٠٢١ عملية دفع، بزيادة قدرها ٧ في المائة عن فترة السنتين السابقة، بلغت قيمتها ٥٤٧ ٤ مليون دولار، أي بزيادة قدرها ٤٥٩ مليون دولار، أو نسبتها ١١ في المائة.

٤٦ - وواصل حديثه قائلاً إن القواعد المالية للصندوق هي على جدول أعمال المجلس منذ عام ٢٠٠٤ وموضوعاً لتوصيات قدمها كل من مجلس مراجعي الحسابات ولجنة مراجعة الحسابات ومجلس صندوق المعاشات التقاعدية. وأشار إلى أن مجلس صندوق المعاشات التقاعدية يؤيد جهود الصندوق الرامية إلى إنجاز عملياته التشاورية مع جميع أصحاب المصلحة بشأن وضع قواعد مالية خاصة بالصندوق تراعي هيكل حوكمة الصندوق وولايته ومصدر تمويله، من

١,٨٧ في المائة والذي كشف عنه التقييم الاكتواري لعام ٢٠١١. وأردف قائلاً إن المجلس يلاحظ أن انخفاض العجز الاكتواري يُعزى بقدر كبير إلى الزيادة في السن القانونية للتقاعد وسن التقاعد المبكر للموظفين الجدد الذين تبدأ مشاركتهم، أو تُستأنف، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعده. ويلاحظ المجلس أيضاً أهمية هذا الانعكاس في الاتجاه التنافسي في نتائج التقييمات الاكتوارية منذ عام ١٩٩٩، ويحيط علماً بتحسين الكبير في الوضع الاكتواري للصندوق.

٤٣ - وفيما يتعلق بالتزامات الصندوق في حال انتهاء العمل بخطة المعاشات التقاعدية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، ذكر أن الصندوق يتمتع بمركز مالي قوي عند نسبة ١٢٧,٥ في المائة، على افتراض عدم أخذ تسويات تكلفة المعيشة المتوقعة مستقبلاً في الاعتبار. واستطرد قائلاً إنه إذا أُخذت زيادات تكلفة المعيشة المتوقعة مستقبلاً في الاعتبار، فستتخفص النسبة الممولة إلى ٩١,٢ في المائة. واستناداً إلى المادة ٢٦ من النظام الأساسي، لا يوجد ما يقتضي أن تسدد المنظمات الأعضاء مدفوعات لتغطية العجز.

٤٤ - وفيما يتعلق بإدارة استثمارات الصندوق، أشار إلى أن ممثلة الأمين العام لشؤون استثمار أصول الصندوق قد أفادت بأن القيمة السوقية للصندوق بلغت ٥١,٤ بليون دولار في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، وهو ارتفاع تاريخي تسجله بزيادة عن قيمتها في السنة السابقة البالغة ٤٤,٧ بليون دولار. وفي عام ٢٠١٣، كان لدى الصندوق عائد نسبته ١٥,٥ في المائة، فتجاوز بذلك المؤشر المرجعي للسياسة العامة بمقدار ١٩٨ نقطة أساس. وفيما يخص هدف عوائد الصندوق الطويلة الأجل، ذكر أن الصندوق حقق معدل عائد حقيقي بلغ ٤ في المائة مقارنة بالسنوات

ولاية صندوق المعاشات التقاعدية لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، إذ إن ذلك يمكن أن يعرّض سلامة تشغيل الصندوق للخطر، كما يمكن أن يؤثر سلباً على استدامة الصندوق في الأجل الطويل. فأي حل على نطاق المنظومة سيتطلب أولاً مواءمة الخطط الطبية المختلفة. وشرح كيف أنه في أي حال من الأحوال، لا يتيح استخدام صندوق المعاشات التقاعدية لإدارة التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة سوى فرصة محدودة لتحقيق مكاسب ناتجة عن زيادة الكفاءة، ربما باستثناء مجال الاستثمارات.

٥١ - وفيما يتعلق بالاشتراكات المقدمة باسم مشتركين ينتهي اشتراكهم في الصندوق قبل استكمال خمس سنوات من الخدمة المسدّد عنها اشتراكات، أشار إلى أن الصندوق إنما هو ترتيب جماعي تتجمّع فيه مساهمات وأصول ومخاطر. والوضع المالي للصندوق على المدى الطويل هو حالياً سليم وقوي، ولكن أي انخفاض محتمل في التمويل قد يعرّض للخطر استدامة الصندوق على المدى الطويل. وذكر أيضاً، إضافة إلى ذلك، أن الجمعية العامة أكدت في قرارها [A/68/247](#) على ضرورة تجنب اتخاذ أي إجراء من شأنه أن ينال من المسؤوليات الائتمانية للصندوق ومن استدامته على المدى الطويل.

٥٢ - وفيما يتعلق بمسائل الحوكمة، ذكر أن مجلس صندوق المعاشات التقاعدية يعرب عن أمله في أن يجري الأمين العام مشاورات معه فيما يتعلق باختيار مرشحين لوظيفة ممثل للأمين العام متفرغ لشؤون استثمار أصول الصندوق. وقال إن المجلس قد نظر في الإطار الاستراتيجي للصندوق لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، وفي بيان المساءلة المنقح، والاختصاصات المنقّحة للجان المعاشات التقاعدية للموظفين، ووافق على كل ذلك. وأضاف أن المجلس قد أحاط علماً بسياسة الرقابة الداخلية المحدّثة للصندوق ورحب

المقرر تقديمها إلى المجلس بغرض استعراضها في دورته الثانية والسنتين في عام ٢٠١٥.

٤٧ - وشرح كيف أن المجلس استعرض التقرير المرحلي المتعلق بالنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية وأنه لاحظ مع التقدير التقدم المحرز صوب تنفيذه. فينبغي للصندوق أن يعتمد نهجاً حقيقياً ويختبر النظام بشكل كامل قبل أن يبدأ العمل به، إذ إنه مشروع شديد التعقيد يتطلب استبدال جميع نظم البعثات البالغة الأهمية. كما أن المجلس نظر في التقرير المتعلق بالخيارات المحتملة لتعزيز قدرات الصندوق على خدمة العملاء. وفي معرض الإشارة إلى أن العمل الأساسي للصندوق يتمثل في تسديد الاستحقاقات وخدمة عملائه، قال إن المجلس يلاحظ أنه ينبغي النظر إلى المعلومات المقدمة في التقرير في سياق مقترحات ميزانية الصندوق لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٤٨ - واستطرد قائلاً إن المجلس أقر تقرير لجنة مراجعة الحسابات، بما في ذلك توصيتها بتعديل المادة ٤ من النظام الأساسي للصندوق. وقد أحاط مجلس المعاشات التقاعدية علماً برأي مجلس مراجعي الحسابات غير المشفوع بتحفظات بشأن البيانات المالية للصندوق للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، التي أُعيدت وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٤٩ - وأشار إلى التزام الصندوق بزيادة تعزيز حوكمته وعملياته. وفي هذا الصدد، ذكر أن المجلس قد نظر في التقرير الأول للجنة رصد الأصول والخصوم وأيد الاستنتاجات الواردة فيه. وقد وافق المجلس أيضاً على بيان تقبّل الصندوق للمخاطر ومقاييس تحمّل المخاطر فيما يتعلق بالملاءة المالية ومخاطر الاستثمار.

٥٠ - كما أشار إلى أن المجلس يتفق مع لجنة رصد الأصول والخصوم على أنه لن يكون من المستصوب توسيع نطاق

بإعداد الصيغة الأولى لبيان الرقابة الداخلية للصندوق،
المصاحب للبيانات المالية للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/
ديسمبر ٢٠١٣.

٥٣ - وأردف قائلاً إن المجلس أعاد تأكيد قراره السابق
القاضي بأن يستمر الصندوق في استخدام آلية الأمم المتحدة
لخدماته الإدارية وأن يُرم الرئيس التنفيذي للصندوق وممثله
الأمين العام مذكرة التفاهم المنقحة مع مكتب إدارة الموارد
البشرية دونما إبطاء. وشدد على ضرورة أن تراعي مذكرة
التفاهم حوكمة الصندوق الفريدة ومركزه المشترك بين
الوكالات وولايته ومصدر تمويله، وكذلك حالة نضجه
والطابع المعقد لعملياته ونطاقها. وشدد أيضاً على الأهمية
البالغة لوضع مذكرة تفاهم محدّثة تتسم بمرونة إدارية مناسبة
لتحقيق مهمة الصندوق وأهدافه، مشيراً إلى إن ذلك
تأخر كثيراً.

٥٤ - ومضى قائلاً إن المجلس أحاط علماً بتطبيق
الفقرة ٢٦ من نظام تسوية المعاشات التقاعدية فيما يخص
تعليق استحقاقات نَج العملة المحلية. وقال إن المجلس قد
طلب إلى الرئيس التنفيذي وضع معايير اقتصادية وإدارية
مناسبة وصيغة محدّثة لنظام تسوية المعاشات التقاعدية من
أجل المساعدة على تطبيق الفقرة ٢٦.

٥٥ - وقال كذلك إن المجلس قد نظر في تقرير عن
المعاشات التقاعدية الصغيرة وقرر ضرورة تعديل جدول
عتبة المبالغ الصغيرة للمعاشات التقاعدية بزيادة نسبتها
١٠ في المائة، مرة واحدة، وذلك اعتباراً من ١ نيسان/أبريل
٢٠١٦، وسيكون ذلك تدبيراً مؤقتاً في انتظار إيجاد حل
أكثر دواماً لمسألة الصلة بين المعاشات التقاعدية الصغيرة
وأحكام الحد الأدنى للاستحقاقات. وستُعرض بدائل على
المجلس للنظر فيها في دورته لعام ٢٠١٥، وسيُتخذ قرار في

عام ٢٠١٦، عندما تصبح نتائج التقييم الاكتواري
المقبل متاحة.

٥٦ - وتابع قائلاً إن الصندوق قد تم تعزيزه بدرجة كبيرة،
وأنه في وضع مالي وتشغيلي جيد نتيجة للعمل الدؤوب،
ووضوح الأولويات، وتنسيق الاستراتيجيات والإجراءات،
والتوجيه والإشراف الفعالين، على جميع مستويات الحوكمة.
وفي الوقت نفسه، فإنه يواجه تحديات هيكلية وخارجية.
وأضاف قائلاً إن الصندوق يعمل على مواجهة تلك
التحديات من خلال تعزيز حوكمته وعملياته وفقاً
للاستراتيجيات والخطط والإجراءات التي صدر بها تكليف
من المجلس ومن الجمعية العامة. وختم حديثه بالقول إن
موجزا بالمسائل التي يتعين على الجمعية العامة إيلاؤها
الاهتمام والبتّ فيها ترد في مشروع القرار المقترح بشأن
المسائل المتعلقة بالمعاشات التقاعدية الوارد في المرفق السابع
عشر لتقرير المجلس.

٥٧ - الرئيس: قال إنه لن تترتب آثار مالية في الميزانية
العادية على تقرير مجلس الصندوق.

٥٨ - السيدة بويكين (ممثلة الأمين العام لشؤون استثمار
أصول الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم
المتحدة): قالت، في معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن
استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي
الأمم المتحدة والتدابير المتخذة لزيادة التنوع فيها
(A/C.5/69/2)، إن التقرير يتناول، في جملة أمور، أداء
استثمارات الصندوق وتنوعها خلال فترة السنتين المالية
الممتدة من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢ إلى ٣١ آذار/مارس
٢٠١٤، وعضوية لجنة الاستثمارات.

٥٩ - وفيما يتعلق بالأداء، أشارت إلى أن الصندوق قد
تجاوز عائد الاستثمار المستهدف المتمثل في تحقيق عائد
حقيقي بنسبة ٣,٥ في المائة خلال فترة السنتين المالية، وأنه

الضرائب العالمية لمساعدة الصندوق في جهوده المبذولة لتحصيل الضرائب. وقد أفاد الصندوق أيضا من أحكام ضريبية تؤكد تمتعه بالإعفاء الضريبي في كثير من البلدان.

٦٢ - وقالت إن مدة العضوية في لجنة الاستثمارات هي في العادة ثلاث سنوات، نظرا للتحويل الجاري حاليا في الوظيفة ليصبح شاغلها ممثلا للأمين العام متفرغا، ورغم ذلك فقد أوصي بأن تمدد الجمعية العامة جميع التعيينات المنتهية لمدة سنة واحدة. كما أوصي بتحويل عضوية السيد أوليفيروس (إسبانيا) من تعيين مخصص إلى تعيين عادي لفترة عضوية مدتها سنة واحدة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.

٦٣ - وتابعت قائلة إن فرص زيادة تنويع الحافظة سوف تدرس في إطار الجهود الرامية إلى تحسين عائدات الاستثمار، لا سيما في الأسواق الناشئة وشبه الناشئة، مع مراعاة معايير الاستثمار الأربعة التي وضعها الصندوق وهي: السلامة والربحية والسيولة وقابلية التحويل. واختتمت بالقول إن دعم مزيد من الموظفين والأدوات الاستثمارية خلال فترة السنتين القادمة سوف يساعد الصندوق على مواجهة التحديات التي تفرضها تقلبات الأسواق في المرحلة الحالية من الانتعاش الاقتصادي العالمي.

٦٤ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/67/528)، فقال إن اللجنة الاستشارية تتفق مع آراء مجلس مراجعي الحسابات التي ترد في تقريره، والمدرجة بوصفها المرفق العاشر لتقرير مجلس المعاشات التقاعدية.

٦٥ - وأضاف قائلا إن التقييم الاكتواري لمجلس المعاشات التقاعدية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ يكشف عن وجود عجز اكتواري بنسبة ٠,٧٢ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وهو ما يمثل تحسنا

حقق ذلك الهدف أو تجاوزته في السنوات الـ ١٠ والـ ١٥ والـ ٢٠ والـ ٢٥ والـ ٥٠ الماضية. وفي ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤، بلغ مجموع القيمة السوقية لأصول الصندوق ٥١,٨ بليون دولار.

٦٠ - وأكدت على التزام الصندوق بسياسة تنوع واسع النطاق لاستثماراته حسب المنطقة الجغرافية والعملية وفترة الأصول. وقالت إن الصندوق يمتلك حافظة حسنة التنوع، وأنه حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤، كان قد استثمر في ٣٩ بلدان مختلفا وبـ ٢٣ عملة مختلفة من خلال استثماراته المباشرة المدارة داخليا. وقد بلغت قيمة الاستثمارات في البلدان النامية ٥,٢ بلايين دولار في التاريخ ذاته.

٦١ - وأضافت أنه جرى النظر خلال فترة السنتين المالية في التغييرات التي أدخلت على سياسة التوزيع الاستراتيجي للأصول في الأجل الطويل؛ إذ تقرر استعراض أهداف تلك السياسة ونطاقاتها بعد الانتهاء من الدراسة المتعلقة بوضع نماذج للأصول والخصوم. ويجري حاليا تنفيذ ما يلزم من تغييرات في ملاك الموظفين. وقد بدأت شعبة إدارة الاستثمارات في خفض عدد المستشارين الخارجيين الذين لا يملكون سلطة تقديرية واستقدام مزيد من الموظفين الداخليين في إطار جهد يرمي إلى خفض التكاليف. وشملت التغييرات الأخرى نجاح الشعبة في الانتقال إلى العمل بنظام المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في عام ٢٠١٢، وإضافة جهة عالمية وديعة فيما يتعلق بالأسواق العالمية الناشئة. وقبل الفترة المشمولة بالتقرير، لم يكن هناك سوى جهة وديعة واحدة هي شركة Northern Trust؛ إلا إن جهة وديعة أخرى هي مصرف CitiBank أضيفت فيما يتعلق بالأسواق العالمية الناشئة للحد من المخاطر التي تخص كل مؤسسة على حدة، وذلك فضلا عن الاستعانة بخدمات شركة KPMG LLP في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ باعتبارها جهة استشارية في مجال

داخلية، ومع ذلك ترى أن بعض المتطلبات المحددة التي اقترحها صندوق المعاشات التقاعدية تشمل استثناءات من سياسات الموارد البشرية وإجراءاتها المعمول بها في الأمم المتحدة، ينبغي أن تبلغ بها الجمعية العامة.

٦٩ - وأشار إلى أن اللجنة الاستشارية تحيط علماً بآراء مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بشأن مسألة تسويات الانسحاب والاشتراكات التي تقدمها المنظمات الأعضاء باسم المشتركين الذين يتركبون الخدمة قبل إنهاء خمس سنوات من الخدمة المسدد عنها اشتراكات. وفي الختام ذكر رأي اللجنة بأن المسألة حديرة بمزيد من الاستعراض وتوقعها بأن يواصل الصندوق تتبع هذه الاشتراكات والإبلاغ عنها، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٨ ألف.

٧٠ - السيدة ريوس ريكيينا (دولة بوليفيا المتعددة القوميات): تحدثت بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين فقالت إن المجموعة لاحظت الانخفاض بنسبة ٠,٤ في المائة في عدد المشتركين في الصندوق والزيادة بنسبة ٠,٧ في المائة في الاستحقاقات الدورية الجاري صرفها عن فترة السنتين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. ولاحظت أيضاً باسم المجموعة أن صافي الأصول المتاحة لتغطية الاستحقاقات ارتفع من ٣٩,٨ بليون دولار إلى ٥١,٥ بليون دولار وأن قيمة الإيرادات المكتسبة بلغت ١٦,٤ بليون دولار. وبلغ مجموع عائد الاستثمارات ١٥,٥ في المائة لعام ٢٠١٣ و ١٢,٧ في المائة لعام ٢٠١٢، وهو ما يتجاوز معياري الأداء وهما ١٣,٥ في المائة و ١٢,١ في المائة على التوالي. وأعربت أيضاً عن ترحيب المجموعة بتحسين الوضع الاكتواري للصندوق، الأمر الذي يمثل عكسا للاتجاه التنازلي الذي لوحظ في تقيّماته الاكتوارية منذ عام ١٩٩٩. وشددت على مواصلة الجهود الرامية إلى زيادة تحسين الوضع الاكتواري للصندوق.

كبيراً قياساً إلى ١,٨٧ في المائة وهي نسبة ذلك العجز في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وأعرب عن ارتياح اللجنة الاستشارية لما لاحظته من انعكاس في الاتجاه التنازلي للتقييمات الاكتوارية منذ عام ١٩٩٩.

٦٦ - وتابع قائلاً إن اللجنة الاستشارية تحيط علماً برأي مجلس صندوق المعاشات التقاعدية في توسيع نطاق ولاية الصندوق لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وترى اللجنة الاستشارية أن تمويل وإدارة تلك الاستحقاقات مسألة تهم المنظومة ككل وتحل على أفضل وجه باستخدام نهج على نطاق المنظومة. وقال إن المقترح جدير بمزيد من الدراسة. وفي هذا الصدد، أعرب عن ترحيب اللجنة الاستشارية بالمبادرة التي اتخذتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بإنشاء فريق عامل معني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، وتطلعها إلى تلقي معلومات عن النتائج التي يخلص إليها الفريق في الدورة السبعين للجمعية العامة.

٦٧ - وأردف بالقول إن قيمة استثمارات الصندوق ارتفعت بنسبة ٢٠,٣ في المائة خلال فترة السنتين المالية المنتهية في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤. وإن اللجنة الاستشارية تقر بالدور الأساسي الذي اضطلعت به الظروف المواتية في السوق خلال تلك الفترة، وتثني في الوقت ذاته على الصندوق لنجاحه في تحقيق أهدافه الاستثمارية خلال فترة السنتين المالية وفي الأجل الطويل. وفي هذا الصدد، أعرب عن ترحيب اللجنة الاستشارية بتعيين ممثلة الأمين العام المتفرغة لشؤون استثمار أصول الصندوق، وعن ثقتها في أن يستفيد الصندوق من خبرتها ومهاراتها القيادية.

٦٨ - وأضاف أن اللجنة الاستشارية تدعو إلى التعجيل باحتتام المناقشات الجارية بشأن تنقيح مذكرة التفاهم بين مكتب إدارة الموارد البشرية والصندوق. وقال إن اللجنة الاستشارية تدرك أن الاستعراض الجاري هو عملية إدارية

لا يملكون سلطة تقديرية نتيجة لزيادة القدرات الداخلية. وأعربت أيضا عن اهتمام المجموعة بالاطلاع على مزيد من المعلومات بخصوص عملية الاختيار التي أدت إلى تعيين الممثلة الجديدة للأمين العام وآلية تقديم المعلومات عن أدائها. وأعربت أيضا عن ترحيبها بأي معلومات جديدة عن التقدم المحرز في تنقيح مذكرة التفاهم المبرمة بين مكتب إدارة الموارد البشرية وصندوق المعاشات التقاعدية.

٧٤ - ولاحظت باسم المجموعة أن مجلس مراجعي الحسابات أصدر رأيا غير مشفوع بتحفظات بشأن البيانات المالية لصندوق المعاشات التقاعدية وأن اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام قد حسن نوعية تلك البيانات بتوحيد المعلومات الواردة من النظم القائمة بذاتها، فقالت إن المجموعة تتفق رغم ذلك مع مجلس مراجعي الحسابات في أن الضوابط الداخلية للصندوق على الإبلاغ المالي، ولا سيما في مجال محاسبة الاستثمارات والإفصاح عنها، بحاجة إلى مزيد من التحسينات. وتشجع المجموعة الصندوق بقوة على تنفيذ جميع توصيات مجلس مراجعي الحسابات تنفيذًا كاملاً، بما فيها التوصيات المتعلقة بالإدارة المالية والكشف عن البيانات المالية؛ وإدارة الاستثمارات؛ وإدارة إجراءات جمع الاشتراكات ودفع الاستحقاقات؛ وإدارة نظم تكنولوجيا المعلومات.

٧٥ - السيدة نورمان شاليه (الولايات المتحدة الأمريكية): أعربت عن ارتياح وفد بلدها لما لاحظته من جودة في أداء صندوق المعاشات التقاعدية، حتى في الأوقات الاقتصادية العصيبة، حيث بلغ الصندوق مستوى غير مسبوق من حيث قيمة استثماراته. ورحبت بالجهود التي تبذلها أمانة الصندوق وشعبة إدارة الاستثمارات من أجل تحسين استدامة الصندوق، فضلاً عن استمرار نمو الصندوق والأداء القوي الذي تجسد في بلوغ إجمالي عائد الاستثمارات نسبة

٧١ - وأضافت بالقول إن المجموعة تقر بأن إدارة المعاشات التقاعدية واستحقاقات الرعاية الصحية أمران منفصلان ومستقلان ويتطلبان نظاماً وعمليات وإجراءات وخبرات مختلفة، مع محدودية الفرص المتاحة للمكاسب الناتجة عن زيادة الكفاءة وأوردت رأي اللجنة الاستشارية بأن تمويل وإدارة استحقاقات الرعاية الصحية بعد انتهاء الخدمة مسألة تهم المنظومة ككل وتحل على أفضل وجه باستخدام نهج على نطاق المنظومة. وأعربت عن ترحيب المجموعة بالمبادرة التي اتخذتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بإنشاء فريق عامل معني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، وعبرت عن تطلعها إلى النتائج التي سيخلص إليها.

٧٢ - وأعربت عن ارتياح المجموعة لما لاحظته من زيادة في القيمة السوقية لأصول الصندوق بلغت نسبة ٢٠,٣ في المائة، لتحقيق بذلك مستوى عالياً تاريخياً وهو ٥١,٨ بليون دولار في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغ المعدل السنوي لعائدات الصندوق ١٠,١ في المائة، متجاوزاً بذلك المؤشر المرجعي للسياسة العامة البالغ ٩,٦ في المائة. ولاحظت باسم المجموعة أن الصندوق قد حقق هدفه المتمثل في تحقيق عائد حقيقي بنسبة ٣,٥ في المائة في السنوات الـ ١٠، و ١٥، و ٢٠، و ٢٥، و ٥٠ الماضية، ودعت إلى إجراء مزيد من التحسينات في هذا الصدد.

٧٣ - وفيما يتعلق بتنويع استثمارات الصندوق، أعربت عن تطلع المجموعة إلى إجراء مناقشة تفصيلية في إطار مشاورات غير رسمية لمسائل محددة تحظى بالاهتمام، وبخاصة الاستثمارات في البلدان النامية. وفيما يتعلق بمسائل التوظيف، قالت إن المجموعة مهتمة بمعرفة إلى أي مدى تم تطبيق أحكام القرار ٢٤٧/٦٨ ألف، لا سيما فيما يتعلق بتخفيض التكاليف المتصلة بأنواع المستشارين الذين

الاستشاريين وغيرهم من الأفراد العاملين بموجب ما يسمى "عقود الأفراد من غير الموظفين" يمثلون نسبة مئوية كبيرة من القوة العاملة للنظام الموحد للأمم المتحدة على نطاق العالم. وفي الختام، أشارت إلى عدم أهلية الموظفين العاملين بموجب ما يسمى "عقود الأفراد من غير الموظفين" للاشتراك في الصندوق، لذا فقد أعربت باسم وفد بلدها عن تقديرها للمجلس في رصد هذه المسألة وعن تطلعها إلى مواصلة مناقشتها في إطار مشاورات غير رسمية.

رُفعت الجلسة الساعة ١٢/٠٠.

١٥,٥ في المائة. وقالت إن وفد بلدها يقدر أيضا الجهود الرامية إلى تنويع استثمارات الصندوق من حيث العملة ونوع الأصول والمنطقة الجغرافية، ويشجع الأمانة على مواصلة الابتكار والسعي إلى تحقيق أوجه الكفاءة حيثما أمكن ذلك بغية كفاءة عافية الصندوق في الأجل الطويل. وذكرت، في هذا الصدد، أن وفد بلدها أوصى بإنشاء وظيفة ممثل الأمين العام المتفرغ ودعم إنشاءها، وذلك من أجل كفاءة استدامة الصندوق في الأجل الطويل وتوفير إدارة متفرغة لهذه الحافظة الهامة. ورحبت أيضا بالتعيينات الأخيرة في لجنة الاستثمارات ولجنة مراجعة الحسابات.

٧٦ - وتوجهت بالشكر إلى لجنة الإكتواريين للعمل الهام الذي تقوم به والتقارير التفصيلية التي تقدمها، فأشارت إلى تحسن التقييمات الاكتوارية للصندوق منذ عام ١٩٩٩، الذي رأت أنه يعزى بشكل كبير منذ عام ٢٠١٣ إلى زيادة سن التقاعد العادية والمبكرة للموظفين الجدد.

٧٧ - وأضافت قائلة إن وفد بلدها يعلق أهمية خاصة، من بين الكثير من المسائل التي أثارها مجلس صندوق المعاشات التقاعدية في تقريره، على توسيع نطاق ولاية الصندوق ليشمل إدارة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة بشكل يتسم بالفعالية من حيث التكلفة والكفاءة والاستدامة، وهي مسألة كانت موضع دراسة مستفيضة أجرتها اللجنة الاستشارية. وقالت إن وفد بلدها يتطلع إلى بدء الصندوق في دراسة نتائج الاستعراض وإلى تحديد المعلومات الإضافية التي قد تحتاجها الجمعية العامة في اتخاذ قرار عن علم. وأردفت بالقول إن وفد بلدها يتطلع أيضا إلى معرفة مزيد من التفاصيل بشأن المناقشات المتعلقة باستكمال مذكرة التفاهم الحالية بين الصندوق ومكتب إدارة الموارد البشرية، فضلا عن جهود الصندوق في تحديث قواعده ونظمه المالية. وفيما يتعلق بمسألة الموارد البشرية، لاحظت أن الخبراء