

Distr.: General
11 December 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة السبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الرابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد بهاتاراي (نيبال)

ثم: السيد عبد الله (نائب الرئيس) (تشاد)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويز ماسيو

المحتويات

البند ١٤١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (تابع)

المصروفات الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات

التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

استعراض خبرة استخدام صندوق الطوارئ

السلطة التقديرية المحدودة بشأن الميزانية

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

15-19641 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٥:١٠.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/70/7/Add.4 و A/70/30؛ A/C.5/70/3)

١ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): عرض تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ (A/70/30)، وقال إن التقرير نتاج ثلاث سنوات من العمل المكثف الذي اضطلعت به اللجنة، بالتعاون مع محاوريهها، بهدف إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد للأمم المتحدة؛ ويتضمن التقرير توصيات نهائية إضافة إلى تقدير للآثار المالية ذات الصلة. ويعني تزايد تنوع المهام ونطاق الولايات وملاك الموظفين وأعداد المنظمات المشتركة في النظام الموحد، التي يتعين عليها أن تنهض بميزانيات مثقلة بالالتزامات على نحو متزايد، أن اللجنة تواجه تحديات لم يسبق لها مثيل في جهودها الرامية إلى إيجاد خدمة مدنية دولية موحدة عن طريق تطبيق معايير وأساليب وترتيبات مشتركة فيما يتعلق بشؤون الموظفين. غير أن اللجنة لا تزال، في سياق سعيها إلى تلبية الاحتياجات والتوقعات المتضاربة، تولي اهتمامها الأساسي لمهمتها المركزية المتمثلة في التوصية باتباع سياسات تتيح التنفيذ الفعال للولايات، وتشجع في نفس الوقت الموظفين على أداء دورهم الحاسم من خلال تقديم الحوافز النقدية وغير النقدية.

٢ - وأضاف قائلاً إن الجزء الأول من التقرير يغطي الجوانب العملية لعمل اللجنة وفقاً لنظامها الأساسي. وقد قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٩ رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وعملاً بهذا القرار، أوصت اللجنة بأن تنفذ الزيادة في أجل أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

٣ - ومضى يقول إن هامش الأجر الصافي بين موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة يبلغ ١١٧,٢ لكل من عام ٢٠١٥ ومتوسط السنوات الخمس للفترة ٢٠١١-٢٠١٥. ودخلت حيز النفاذ زيادة نسبتها ١ في المائة في جدول المرتبات الأساسية للخدمة المتخذة أساساً للمقارنة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وأدخلت تغييرات ضريبية ترمي إلى الحد من العبء الضريبي في مقاطعة كولومبيا الاتحادية. ولبين تأثير تلك التغييرات، أوصت اللجنة بضرورة تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا برفعها بنسبة ١,٠٨ في المائة وتخفيض تسوية مقر العمل بنفس القدر، وفقاً لطريقة لا ربح ولا خسارة. وتقوم اللجنة بإجراء تغييرات في نظام تسوية مقر العمل بهدف تحسين إمكانية التنبؤ بالتعديلات على المرتبات والمساهمة في احتواء التكاليف في الأجلين القصير والطويل. وبالإضافة إلى ذلك، أجريت دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في ثلاثة من مراكز العمل التي يوجد بها مقار، وأبلغ الرؤساء التنفيذيون للمنظمات المعنية بجدول المرتبات الموصى بها التي أسفرت عنها تلك الدراسات. وأوصت اللجنة بالإبقاء على بدلات الإعالة ذات الصلة في جميع مراكز العمل الثلاثة بانتظار النتيجة التي تقررها الجمعية فيما يتعلق بالاستعراض الشامل.

٤ - وأشار إلى أن الجزء الثاني من التقرير يوجز استعراض مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد. ووفقاً للتوجيهات التي قدمتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨، أجرت اللجنة استعراضاً شاملاً لعناصر الأجر - المدفوعة وغير المدفوعة على السواء - لدراسة إمكانية مقارنة المجموعة المقترحة، وقياسها مقابل أساس المقارنة، وطلبت تعليقات من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة في النظام الموحد وموظفيها. ووجد الرؤساء التنفيذيون أن ثمة ضرورة لمعالجة مسائل تركيز الجدول وعدد الدرجات في رتب معينة، ودعوا

- ٦ - واسترسل قائلًا إن نظام الأجور المقترح يشمل الاستعاضة عن جدول المرتبات المزدوج القائم بجدول موحد ينطبق على جميع الموظفين بغض النظر عن الظروف الأسرية، بهدف تعزيز الصلة بين المرتب والعمل المؤدى. وفي إطار الجدول الجديد، ستعدّل معايير الأهلية المتعلقة بحالة الإعالة وسييسر الإقرار بالمعالين. وعلى وجه التحديد، وبالنظر إلى أهمية الاستمرار في الإقرار بالأزواج المعالين، وتمشيا مع ما يتاح للخدمة المتخذة أساسا للمقارنة من فوائد ضريبية مرتبطة بهذه الحالة، سيثبت بدل للزوج المعال بنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي. ومع ذلك، ونظرا إلى أن اللجنة لم تقصد أن يطبق معدل الإعالة على الموظفين الذين لديهم أزواج غير معالين عندما اقترحت الجدول المزدوج بادئ الأمر، تسعى اللجنة الآن إلى معالجة أوجه التضارب التي نشأت في إطار النظام القائم.
- ٧ - واستنتج أن الموظفين الذين لديهم أزواج غير معالين ويتقاضون مرتبا وفق معدل الإعالة في إطار نظام الأجور القائم فيما يخص أول ولد معال لن يتقاضوا إلا بدل إعالة الأطفال في إطار النظام المقترح. أما الموظفون الذين لديهم أزواج غير معالين والآباء الوحيدون، الذين سيخفض أجرهم الصافي عند التحول إلى جدول المرتبات الموحد، فسيتقاضون بدلا انتقاليا. ولئن كانت اللجنة نظرت في إنشاء بدل خاص للآباء الوحيدين في إطار النظام المقترح، فقد خلصت إلى أن مسوغ منح بدل من هذا القبيل يتضاءل أمام التعقيد الإداري الذي يكتنفه، وأن طابعه الانتقائي يتعارض مع الحاجة إلى اتباع نهج متسق إزاء العناصر المتصلة بالإعالة. وعلاوة على ذلك، يعني تقديم معاملة تمييزية للموظفين الذين لديهم أطفال أن أي بدل من هذا القبيل سيتعارض مع مبدأ المساواة في المعاملة بصرف النظر عن الحالة الأسرية. وبالمثل، سيواجه تحديد حالة الوالد الوحيد صعوبات بالنظر إلى تنوع الحالات الأسرية وترتيبات تقاسم الأعباء فيما يتعلق
- كذلك إلى تبسيط البدلات وإعادة تجميعها وإقامة صلة أوثق بين المرتب والأداء. وبالمثل، وجد المحييون على الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجريت في عام ٢٠١٣ أن ثمة ضرورة لتعزيز تلك الصلة. وخلصت الدراسة الاستقصائية أيضا إلى أن الموظفين ينضمون إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد لسبب رئيسي يتمثل في إيمانهم بغايات وأهداف المنظمات إضافة إلى العمل الحافل بالتحديات الذي تقدمه، وأن المرتب ليس ضمن الأسباب الخمسة الأولى للانضمام.
- ٥ - وفي سياق إجراء الاستعراض، حددت اللجنة عددا من المشاكل التي توجد في نظام الأجور القائم، منها عدم اتساق نطاقات الأجر، وصعوبة تحديد نقطة مرجعية للسوق أو عدم وضوحها، وتداخل الاستحقاقات. وتشمل المسائل التي جرى تحديدها فيما يتصل بتركيز الجدول كون الفوارق في المرتبات بين الرتبتين ف-١ ومد-٢ أصغر من أن تبرر؛ ووجود نطاقات ضيقة للرتب في الرتب العليا؛ ووجود تركيز مفرط على اتخاذ الأقدمية بدلا من الأداء أساسا لتحديد المرتب؛ واستخدام جدول مرتبات مزدوج يجري التمييز فيه على أساس حالة الإعالة، وهو ما يعد خلافا كبيرا. ولدى تصميم نظام الأجور المنقح، سعت اللجنة إلى اقتراح مجموعة عناصر أجر تتسم بأنها قادرة على المنافسة وعادلة ومبسطة ومتناسكة وسهلة الإدارة، وتقوم على احتواء التكاليف، وتكون مستدامة مع إتاحة المرونة لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمات. وتعكس مجموعة عناصر الأجر الموصى بها - التي جاءت نتيجة مفاوضات شاقة وتسوية - أربعة تغييرات رئيسية: جدول مرتبات مبسط؛ وإقرار بالمعالين يعكس الممارسة الحديثة؛ ونظام مبسط لمنحة التعليم؛ ومجموعة خدمة ميدانية تفي بالغرض المنشود على نحو أفضل. وتمثل الهدف في الاستجابة للرغبات المتعلقة بالفعالية، والإنصاف، والقدرة على المنافسة، والتكلفة.

يقرر فيها أن إرسال الأطفال إلى المدارس خارج مركز عمل الموظف ضروري.

١٠ - واسترسل قائلاً إن اللجنة توصي بإجراء عدد من التعديلات بهدف تبسيط مجموعة الخدمة الميدانية وجعلها أكثر ملاءمة للغرض المنشود منها، مع مراعاة مبدأ الحقوق المكتسبة وتوفير تدابير انتقالية لحماية الموظفين من الخسائر المفاجئة والاعتباطية. واقترحت مبالغ ثابتة منقحة لبدل المشقة، تختلف بحسب تصنيف مركز العمل ورتبة الموظف، وكذلك زيادة بدلات الموظفين غير المعيلين. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون البديل الممنوح للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في نظام المدفوعات الجديد مختلفاً بحسب الوضع الأسري وليس بحسب الرتبة. ويهدف النظام المنقح لحوافر التنقل إلى تشجيع انتقال الموظفين إلى مراكز عمل ميدانية. وستكون حوافر التنقل مختلفة بحسب الرتبة فقط؛ ولن يكون الموظفون العاملون في مراكز العمل من الفئة حاء مؤهلين لقبض هذه الحوافر، وستتوقف المدفوعات التي تستند إلى عدد التنقلات الجغرافية السابقة. وأخيراً، سيوقف السفر لأجل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئات جيم ودال وهاء، نظراً لتداخل هذا الاستحقاق مع استحقاق السفر للراحة والاستجمام.

١١ - وتابع كلامه قائلاً إن اهتماماً خاصاً قد أولي لضمان أن توفر مجموعة عناصر الأجر المنقحة الدعم الملائم للموظفين الذين يعملون في أصعب مراكز العمل الميدانية. وتحقيقاً لهذه الغاية، لم تُدخل أي تغييرات على إطار الراحة والاستجمام، الذي يعتبر جزءاً أساسياً من مجموعة أوسع نطاقاً من التدابير التي تكتسي أهمية حاسمة للتنفيذ الفعال للبرامج في المواقع الصعبة والخطرة؛ ولا يزال عنصر بدل المخاطر في مجموعة الخدمة الميدانية دون تغيير أيضاً.

بالمصروفات المتصلة بالأطفال. وأخيراً، سوف تتضمن مجموعة عناصر الأجر المقترحة بدلاً لإعالة الأطفال، ومنحة للتعليم وما يتصل به من مخصصات السفر، فضلاً عن زيادة في بدل المشقة للآباء الوحيدين، وهذا ما يوفر تبريراً إضافياً لتوصية اللجنة بعدم منح بدل خاص.

٨ - واستطرد قائلاً إن الجدول المقترح يعكس زيادة انتظام التواتر الدوري للدرجات، حيث يتضمن ١٣ درجة للرتب من ف-١ إلى مد-١ و ١٠ درجات للرتبة مد-٢. ويتضمن التقرير أيضاً مقترحات لمواءمة التواتر الدوري للدرجات في الجدول الحالي بشكل أوثق مع التواتر المقابل في الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة ولضمان أن تتيح الزيادة في الدرجات الاعتراف بالأداء، لا سيما الأداء المتميز. وسوف تستخدم الوفورات التي تتحقق من تلك التغييرات لتمويل نظام لتحفيز الأداء، بما في ذلك مكافآت نقدية على الأداء المميز، ونظام لحوافر الاستقدام، عند الحاجة. وبالإضافة إلى ذلك، ونتيجة للتحويل إلى الجدول الواحد، سيلزم إجراء تنقيح لجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، ومعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، ومنهجية الهامش في الأجر الصافي، ومدفوعات انتهاء الخدمة، ومنحي الوفاة والإعادة إلى الوطن.

٩ - ومضى يقول إن تصميم منحة التعليم سيُيسَّط في إطار النظام الجديد. وسيستعاض عن آلية سداد منحة التعليم الحالية التي تستند إلى نظام قوامه ١٥ منطقة من مناطق العملات/البلدان بجدول تنازلي يتألف من سبع شرائح تنطبق على جميع المواقع. وبالإضافة إلى ذلك، ستقتصر المصروفات المسموح بها على الرسوم الدراسية والرسوم المتصلة بالتسجيل بالمدارس، في حين لن تسدد مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية إلا في الحالات التي

١٤ - السيدة بارتسيوتاس (المراقبة المالية): عرضت 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 ٢٠١٥ (A/C.5/70/3)، وقالت إن مجموعة عناصر الأجر المقترحة ستؤدي عند اكتمال تنفيذها إلى انخفاض صاف قدره ١١٣,٢ مليون دولار سنويا في النظام الموحد للأمم المتحدة ككل. واستنادا إلى عدد الموظفين، ستبلغ حصة الأمانة العامة للأمم المتحدة ما يقارب ١٩,٦ مليون دولار في السنة.

١٥ - واستدركت قائلة إنه بالنظر إلى أن المجموعة المنقحة لا يمكن أن تنفذ بشكل كامل إلا بعد التوقف التدريجي للتدابير الانتقالية للموظفين الحاليين التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية وإدخال التعديلات اللازمة على النظامين الإداري والأساسي للموظفين والتعديلات في برمجيات النظام المركزي لتخطيط الموارد، فإن التأثير المالي للمجموعة المنقحة في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ يتمثل في انخفاض صاف قدره ١,١ مليون دولار تقريبا. وبالإضافة إلى ذلك، لن يخلف تنفيذ جداول المرتبات الموصى بها للفئات الخمس للموظفين المعينين محليا في نيويورك أي آثار مالية مباشرة لأهمها لن تطبق إلا على الموظفين الجدد، بالتزامن مع تجميد لجداول مرتبات الموظفين الحاليين في هذه الفئات. ومع ذلك، سيكون هناك تأثير في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ يتمثل في انخفاض تقديري قيمته ١٦ مليون دولار. وعلى الرغم من أن الميزانية البرنامجية المقترحة الحالية تتضمن عنصرا لإعادة تقدير التكاليف يساوي ٢,٣ في المائة سنويا فيما يتعلق بمرتبات الموظفين المعينين محليا في نيويورك لتغطية التضخم المتوقع خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، لن تجرى إعادة تقدير التكاليف تلك في حالة تجميد الجداول. وأخيرا، قدّرت الآثار

١٢ - وأضاف قائلاً إن الغرض من استحداث مجموعة مبسطة لعناصر الانتقال، تشمل السفر لغرض الانتقال وشحن الأمتعة لغرض الانتقال ومنحة الاستقرار، هو أن تكون أكثر ملاءمة للغرض المنشود منها وأن تعكس التكاليف الحقيقية. وسعيا إلى ضمان قابلية كامل مجموعة عناصر الأجر للمقارنة في إطار مبدأ نوبلمير، طلبت اللجنة إلى خبير خارجي إجراء استعراض مقارنة لحزمتي المكافآت الكلية اللتين يقدمهما النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، وذلك من أجل وضع إطار للاستراتيجيات الرامية إلى اجتذاب الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. وركز الاستعراض الذي أجراه الخبير على التعويض، والاستحقاقات والبدلات، والأداء والاعتراف، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة، وفرص التطوير الوظيفي، مع مراعاة أن يعترف الموظفون بقيمة الحزمة بأكملها باعتبارها أكبر من مجموع أجزائها الفردية. وتمشيا مع النتائج التي توصلت إليها دراسة أجراها مكتب مساءلة الحكومة بالولايات المتحدة في عام ٢٠١٤، تقرر أن عناصر حزمتي المكافآت الكلية في الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتحدة أساسا للمقارنة متشابهة إجمالا. غير أن اللجنة تشدد على ضرورة أن تركز المنظمات قدرا كبيرا من اهتمامها على الحوافز غير النقدية.

١٣ - واختتم قائلاً إن التنقيحات المقترحة ينبغي ألا تعتبر غاية في حد ذاتها، بل وسيلة لتحقيق نظام يتسم بقدر أكبر من التبسيط والتماسك يمكن المنظمات من الاستمرار في اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم بسعر يتسم بالفعالية من حيث التكلفة والقدرة على المنافسة في آن واحد. وتحقيقا لهذه الغاية، اقترحت اللجنة مجموعة عناصر أجر حديثة وملائمة للغرض المنشود، تتضمن جدولا موحدا للمرتبات بدلا من نموذج عفا عليه الزمن ولم يعد يعكس واقع موظفي المنظمة.

العامية على آخر ما يستجد من معلومات عن الآثار المالية ذات الصلة بالموضوع قبل بت الجمعية في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين.

١٨ - الرئيس: دعا ممثلاً عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥. ودعا أيضاً ممثلاً عن لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى الإدلاء ببيان. وأخيراً، دعا ممثلاً عن اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان.

١٩ - السيد الطيري (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إن الأهداف الرئيسية لمشاركة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واتحادات الموظفين الزميلة في الاستعراض الشامل تمثلت في طرح آرائها بشأن الكيفية التي يمكن بها لمجموعة عناصر أحر محدثة أن تعزز المنظمة وتدعم قوة عاملة متنوعة وعالية التأهيل؛ وضمان حماية مصالح الموظفين العاملين، ومساعدة المنظمات المشتركة في النظام الموحد في نفس الوقت على تفادي الدعاوى القضائية المكلفة وغير الضرورية، بما فيها الدعاوى ذات الصلة بالمسائل المتعلقة بالحقوق المكتسبة. وتعامل ممثلو الموظفين مع الاستعراض بروح بناءة، بوصفه يمثل بالفعل فرصة حاسمة لتحديث شروط الخدمة في المنظمة وتعزيز قدرتها على اجتذاب الموهوبين والاحتفاظ بهم، مما يتيح لها دعم البلدان في جهودها الرامية إلى التصدي للتحديات الناشئة في إطار الركائز الرئيسية للميثاق: الأمن والتنمية وحقوق الإنسان.

٢٠ - وأضاف قائلاً إن الاتحاد يشدد على أهمية حماية استقلالية لجنة الخدمة المدنية الدولية، التي تقدم توجيهات بالغة الأهمية للدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى ضمان نجاح المنظمات المشتركة في النظام الموحد في الأجل الطويل.

المالية المترتبة على التعديل المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ بزيادة قدرها ١٠٠ ٢٣٢ دولار. وسيطبق الانخفاض الصافي الإجمالي البالغ ١٦,٨ مليون دولار على التقديرات المنقحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

١٦ - واحتتمت قائلة إنه لم يتسن حتى الآن تحديد تأثير التنقيح الموصى به للسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. غير أن التنقيح سيؤثر في تنفيذ الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، لأن التقديرات تعكس المقترحات المتعلقة بإلغاء أو تجميد الوظائف الشاغرة، بما في ذلك نتيجة حالات التقاعد. وبالتالي، بمقدار ما تحظى الميزانية البرنامجية المقترحة بموافقة الجمعية العامة عليها، سيتعين على مديري البرامج تحديد تدابير بديلة للحفاظ على مستوى الميزانية المقترح.

١٧ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/70/7/Add.4)، وقال إن اللجنة الاستشارية تحيط علماً بالآثار المالية المترتبة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والمعلومات المقدمة من الأمين العام في بيانه (A/C.5/70/3) فيما يتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، ومجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، والدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. ونظراً لأن التقديرات المنقحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ التي تعكس التغيرات في أسعار الصرف ومعدلات التضخم ينبغي ألا تستبق قرار الجمعية العامة بشأن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، ينبغي ألا تنعكس الآثار المالية ذات الصلة بذلك في التقديرات. وإذا ما وافقت الجمعية العامة على توصيات اللجنة، ينبغي أن يقوم الأمين العام بإطلاع الجمعية

على التصدي لقضايا ملحة من قبيل تغير المناخ وأهداف التنمية المستدامة، وستمثل أسوأ قيمة مقابل المال.

٢٢ - ومضى يقول إن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت نتيجة لعملية تفاوض جرى التركيز فيها بصورة مفرطة على تقليص التكاليف على حساب إجراء تحليل أكثر استهدافا للإصلاحات اللازمة لضمان القدرة على المنافسة وتبسيط إدارة الاستحقاقات والبدلات. وقد أولي اهتمام مفرط للتفاصيل ذات الأهمية القليلة نسبيا على حساب الأهداف الأعم، والنتيجة هي مجموعة عناصر أحر متخلفة. ويحث الاتحاد الدول الأعضاء على أن توصي بإعادة تقديم مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية كي توصل جميع الأطراف استعراضها لضمان أن تساهم في ملائمة المنظمة للعرض المنشود منها، وقدرتها على المنافسة، ونزاهتها، بالتزامن مع تعزيز تحفيز الموظفين وضمان تقديم الدعم للموظفين في مراكز العمل الأكثر صعوبة. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للدول الأعضاء أن تدعم الحفاظ على الإجازة المعجلة لزيارة الوطن للموظفين الدوليين العاملين في البيئات الشاقة، وعلى بدلات المشقة وحوافر التنقل. وينبغي لها أيضا أن تدعو إلى اتباع نهج منصف فيما يتعلق بالزيادات في درجات المرتبات وأن ترفض المعاملة التمييزية للآباء الوحيدين التي ستنجم عن اعتماد المجموعة. وإذا خضعت المجموعة المقترحة لاستعراض إضافي، سيرحب الاتحاد بفرصة المشاركة، جنبا إلى جنب مع غيره من ممثلي الموظفين، في مشاورات غير رسمية بهدف تعزيز فعالية المقترحات.

٢٣ - وفيما يتعلق بعناصر محددة في المجموعة المنقحة، طلب توضيحا بشأن نية الجمعية العامة عندما طلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية، في قرارها ٢٥٣/٦٨، عدم زيادة البدلات إلى حين تقديم الاستعراض الشامل الذي تقرر إجراؤه في قرار الجمعية العامة ٢٥٧/٦٧ إلى الجمعية

ويؤدي الدعم الذي أعرب عنه بعض الرؤساء التنفيذيين لممارسة الضغط السياسي على لجنة الخدمة المدنية الدولية واستخدام الاستعراض كعملية لخفض التكاليف إلى تقويض الدور الذي تضطلع به اللجنة. وفي ضوء المنافسة المحتملة بين أصحاب العمل الدوليين على استقدام الموظفين المتمتعين بأعلى مستوى من القدرة والكفاية والتزاهة، لا بد من إيجاد مجموعة عناصر أحر تنافسية لاجتذاب قوة عاملة قادرة على الوفاء بأهداف ميثاق المنظمة وتعزيز الحلول المتعلقة بأكثر تحديات العالم صعوبة. وينبغي عدم النظر في المقترحات التي تشير إلى أن قوة عاملة من المستوى الثاني ستكون كافية للوفاء بأهداف المنظمة، لأنها تتعارض مع المادة ١٠١ من الميثاق وتعرض نجاح المنظمة في المستقبل للخطر.

٢١ - وأردف قائلا إن مما يؤسف له أنه على الرغم من أن أحد الأهداف الرئيسية للاستعراض كان يتمثل في تحسين مجموعة عناصر الأجر، تنطوي المجموعة المقترحة على خطر إضعاف الأمم المتحدة وقوة عملها. وسيؤدي اعتماد المجموعة على النحو الذي وضعت به إلى انخفاض في مستويات المهارات والخبرات وسيعرق الاستقدام إلى مواقع العمل الشاقة. وسيعني تنفيذ المقترحات أيضا تفويت فرصة للنهوض بالمساواة بين الجنسين والتنوع في القوة العاملة، وسيقوض دور المنظمة بوصفها رائدة في توفير شروط الخدمة التي تراعي الاعتبارات الأسرية في وقت يتزايد فيه توقع أن يوفر أصحاب العمل على الصعيد العالمي شروطا تتيح تحقيق نوع من التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية. وسيكون لهذه المجموعة تأثير سلبي في صحة الموظفين ورفاههم وأدائهم في المواقع الصعبة، كما لاحظ الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة. وهي ستقوض أيضا الاحتفاظ بالموظفين، مما يؤدي إلى تكاليف إضافية نتيجة زيادة معدل دوران الموظفين. وأخيرا، ستحد المجموعة من قدرة المنظمة

الخامسة على اتخاذ قرار بشأن زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في الدورة الحالية، نظرا لأن هذه المسألة كانت قيد المناقشة منذ عام ٢٠٠٩.

٢٦ - واسترسل قائلا إنه بالرغم من تفاؤل الاتحاد بالعلاقات البناءة بين الموظفين والإدارة في عدد من الرابطة والاتحادات الأعضاء فيه، يشكل تدهور هذه العلاقات في عدد من المنظمات، بما فيها المنظمة العالمية للملكية الفكرية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، أمرا يبعث على القلق. وفي هذا الصدد، دعا الاتحاد إلى التعجيل بإعادة الرئيس السابق لرابطة موظفي منظمة العالمية للملكية الفكرية إلى منصبه السابق، بعد أن جرى فصله من عمله بغير حق بسبب ممارسة الحق في حرية التعبير وفي تكوين الجمعيات، وبسبب تسليط الضوء على الادعاءات الموجهة ضد المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية. وكانت القضية موضوع الرسائل الواردة من مقررين خاصين عينهما مجلس حقوق الإنسان وهي الآن معروضة على مجلس الاستئناف في المنظمة العالمية للملكية الفكرية. ويعرب الاتحاد عن أمله في أن يتخذ قرار عادل ويشدد على ضرورة محاسبة المدير العام عن أعماله. ويساور الاتحاد القلق كذلك إزاء المحاولات التي تقوم بها إدارة الاتحاد البريدي العالمي لإعاقة حرية رابطة الموظفين فيه في القيام بأنشطتها وفي تنظيم سلوك أعضائها. وحث اللجنة الخامسة على أن تطلب إلى المدير العام للاتحاد البريدي العالمي الامتناع عن التدخل، الذي يتناقض مع الاجتهاد القضائي المستقر للمحاكم الإدارية بالمنظمات الدولية. وأخيرا، يعرب الاتحاد عن شكره للدول الأعضاء التي قدمت الدعم لإيجاد بيئة مؤاتية لإقامة علاقات بناءة بين الموظفين والإدارة ولوضع سياسة تقضي بعدم التسامح إطلاقا مع إساءة استعمال السلطة والانتهاكات الأخرى لمبادئ القانون الإداري الدولي المستقرة. ودعا إلى مواصلة

لكي تنظر فيه. وقد أفضت تفسيرات لجنة الخدمة المدنية الدولية لهذين القرارين في وقت لاحق إلى تجميد بدلات الموظفين من فئة الخدمات العامة أثناء إجراء الاستعراض، وهو قرار يعتقد الاتحاد أنه يتعارض مع نية الدول الأعضاء. ويفهم الاتحاد بالمثل أنه يمكن الآن رفع التجميد بعد أن قُدم مشروع المجموعة إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه.

٢٤ - وتابع كلامه قائلا إن الاتحاد يعارض بشدة اختيار أصحاب العمل والافتراضات التي استندت إليها الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في نيويورك، ويؤكد على ضرورة الالتزام بمنهجيات الدراسات الاستقصائية المستقرة. وقد جاء التخفيض الموصى به بنسبة ٥,٨ في المائة في مرتبات الموظفين المعينين محليا في نيويورك نتيجة لأخطاء إجرائية، وهو تخفيض غير واقعي بالنظر إلى الاتجاه السائد في تكلفة المعيشة في نيويورك. ونظرا للآثار السلبية المحتملة لهذه التوصية في الاستقدام والروح المعنوية للموظفين الحاليين في نيويورك، ينبغي إرجاء تنفيذها إلى حين إجراء دراسة استقصائية جديدة.

٢٥ - وأعرب عن تأييد الاتحاد لتاريخ التنفيذ المقترح لزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مشيرا إلى عدم تقديم أي منظمة حجة مقنعة لتبرير المزيد من الإرجاء؛ وقال إن النظام القائم الذي يتضمن ثلاثة أعمار إلزامية مختلفة لإنهاء الخدمة تمييزي. ويصب توافر خيار للاستمرار في الخدمة حتى سن ٦٥ سنة في مصلحة المنظمات والموظفين على حد سواء؛ والموظفون الذين يختارون هذا الخيار سيدفعون اشتراكات لفترة أطول للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويرجعون قبض أي استحقاق منه، وهو في نفس الوقت يمكن الأفراد المتزمين من ذوي الخبرة من مواصلة الإسهام في المنظمة، مما يعزز القدرة التنظيمية والذاكرة المؤسسية. وحث اللجنة

التكاليف أكثر مما ينجم عن وجود التزام بتقديم خدمات أمن أمثل. ويقع على كاهل كيانات الأمم المتحدة التزام قانوني وأدبي بأن تسترشد بمعايير العمل الدولية، بما في ذلك توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٨ (٢٠٠٦) بشأن علاقة الاستخدام. وأثنى على المنظمات التي ميّزت بين الموظفين والمتقاعدين المستقلين من خلال التصدي للإفراط في استخدام عقود الأفراد من غير الموظفين.

٢٩ - واختتم قائلاً إنه بالرغم من تزايد الطلب العالمي على مجموعة واسعة النطاق من خدمات الأمم المتحدة، فقد طُلب مرارا إلى المنظمات أن تنجز أعمالا أكثر باستخدام موارد أقل. وكما تشير اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، يلزم ملاك من الموظفين المدنيين الدوليين المستقرين والأمينين لتلبية تلك الطلبات. وسيؤدي البحث غير المنضبط والمجرد من المبادئ عن أقل سعر ممكن للموارد البشرية إلى المجازفة بقدرة المنظمة على تنفيذ ولاياتها وتقويض جوهر الخدمة المدنية الدولية. وأصبح وجود قوة عاملة تتسم بالكفاءة والاستقلال والتنوع وفقا للمادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق أكثر أهمية من أي وقت مضى.

٣٠ - السيد ريتشاردز (لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قال إن الموظفين الذين تمثلهم اللجنة أبدوا أعلى مستويات الالتزام في تقديم المساعدات الإنسانية والمساعدة في حالات الطوارئ للملايين في جميع أنحاء العالم. ويعرض الكثير من الموظفين حياتهم للخطر، بدافع من اقتناعهم بأن عملهم ينقذ أرواحا، وذلك لتقديم الدعم للسكان في الجمهورية العربية السورية وأفغانستان وجنوب السودان والعراق والمناطق الأخرى التي تشهد أزمات، وهو عمل أسفر عن موت وإصابة ما يزيد على ٦٠٠ عامل منذ عام ٢٠٠٠. وفي هذا السياق، يطرح وضع استراتيجية مستدامة لتحفيز

الدعم المقدم من اللجنة الخامسة في هذا الصدد، بما في ذلك ما يتعلق بالجهود الرامية إلى التصدي للانتهاكات في الوقت المناسب.

٢٧ - وخلال تفشي فيروس إيبولا، كرر الاتحاد دعوات الموظفين المحليين المشاركين في جهود الإغاثة في سيراليون وغينيا وليبيريا من أجل تعزيز تدابير الصحة والسلامة المهيتين ودعم عمال الخط الأمامي. ويعرب الاتحاد عن سروره لتوفير معلومات ولوازم تتعلق بالوقاية في مكاتب الأمم المتحدة، ويثني بصفة خاصة على توفير خدمات النقل الخاصة للموظفين المحليين لحمايتهم من خطر زيادة التعرض للفيروس الناجم عن استخدام النقل العام.

٢٨ - واسترسل قائلاً إن الاتحاد يشعر بالقلق من الزيادة في استخدام عقود الأفراد من غير الموظفين لإنجاز وظائف أساسية. وتشكل القوة العاملة من غير الموظفين أكثر من ٤٥ في المائة من مجموع القوة العاملة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد وتستأثر بنسبة تصل إلى ٧٠ في المائة من القوة العاملة في بعض المنظمات. ويمكن أن يعمل الأفراد من غير الموظفين لسنوات عديدة بعقود قصيرة الأجل، وفي أحيان كثيرة من دون تلقي الاستحقاقات الاجتماعية، بما في ذلك التأمين الصحي. ولئن كان استخدام هذه العقود يخفف من أعباء الميزانية في الأجل القصير، فهو يمكن أن يؤثر تأثيرا مدمرا في المناخات التنظيمية، لا سيما عندما يؤدي الموظفون والأفراد من غير الموظفين وظائف بالغة الأهمية في ظل شروط خدمة مختلفة إلى حد كبير. وكثيرا ما يصاب المستقدمون الشباب، الذين يشكلون نسبة كبيرة من الأفراد غير الموظفين، بخيبة أمل ويتركون منظماتهم نتيجة المعاملة غير العادلة. ويشعر الاتحاد بالقلق أيضا من زيادة استخدام خدمات الأمن الخاص، وهو اتجاه ينجم على ما يبدو عن ضرورات احتواء

الموظفين الحاليين واجتذاب مواهب جديدة تحديا حاسما على الأمم المتحدة. لا سيما تلك التي تنطبق على الموظفين العزاب غير المعيلين، ستقابل بالتنقيحات المقترحة للتواتر الدوري للدرجات. ويثير القلق بوجه خاص أن تخفيضات المرتبات الناجمة عن إعادة تعريف حالة الإعالة، التي ستتجاوز في بعض الحالات ٣ في المائة، ستؤثر بشكل جائر في الآباء الوحيدين، الذين تشكل النساء معظمهم. وسيمنع الوقف المقترح للإجازة المعجلة لزيارة الوطن عودة الموظفين إلى ديارهم على أساس سنوي لإجراء الفحوص الطبية وشراء السلع الأساسية التي يصعب الحصول عليها في المواقع الميدانية. وعلاوة على ذلك، يتعارض التخفيض في حوافز التنقل للموظفين الأكثر تنقلا مع سياسة إعادة الانتداب المنظم التي ينفذها الأمين العام والرؤساء التنفيذيون حاليا.

٣٣ - وبالنظر إلى أن العديد من الموظفين ينضمون إلى المنظمة بالرتبتين ف-٢ أو ف-٣ ويستفيدون من عدد قليل من الترقيات، يشكل منح الزيادات في الدرجات حافزا هاما على الارتقاء بالأداء. وستؤدي توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بضرورة عدم منح الزيادات في الدرجات داخل الرتب إلا على أساس كل سنتين بعد الدرجة السابعة إلى تقويض الصلة بين الأجر والأداء. وبأخذ عناصر الاعترا ب في الاعتبار، فإن صافي أجر موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا أعلى بنسبة ٢ في المائة من صافي أجر الموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة، بسبب الزيادات في تكلفة المعيشة في نيويورك؛ والواقع أن مكتب مساءلة الحكومة بالولايات المتحدة خلص إلى أن المرتبات والبدلات متماثلة عموما في إطار النظامين. وبالرغم من ذلك، طُبِّق تجميد للمرتبات حتى الوصول إلى نقطة منتصف الهامش.

الموظفين الحاليين واجتذاب مواهب جديدة تحديا حاسما على الأمم المتحدة.

٣١ - وأضاف قائلا إنه خلافا لأهداف الاستعراض الشامل، لا تعكس مجموعة عناصر الأجر المقترحة دراسة كلية لعناصر الأجر تهدف إلى تعزيز تنفيذ الولايات. وسيترتب على المقترحات عدد من العواقب غير المقصودة التي تقوض الأهداف الأعم للمنظمة. وعلى وجه الخصوص، وكما أكد الأمين العام وعدد من الرؤساء التنفيذيين، ستقوض المجموعة أهداف المنظمة في زيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا وفي تعزيز تنقل الموظفين وصحتهم ورفاههم، لا سيما صحتهم العقلية. وينطوي النظام المقترح على خطر الإضرار بمستويات معيشة آلاف الموظفين العاملين في مواقع خطرة والأشخاص الذين يقدمون الدعم لهم، وكذلك بظروف عملهم وحياتهم الأسرية. وفي الأجل المتوسط، سيؤدي إلى انخفاض نوعية المهارات والخبرات المتاحة للمنظمة ويقوض تدريجيا فعالية برامج المعونة الإنسانية والمساعدة الطارئة التي تنفذها. وقد أكدت رئيسة مكتب البرامج المسؤولة عن عمليات برنامج الأغذية العالمي في الجمهورية العربية السورية المخاطر الكبيرة التي تشكلها التدابير المقترحة على تحفيز ومعنويات الموظفين العاملين في مواقع خطرة. ولن كان الاحتفاظ بالموظفين في ظل تلك الظروف يشكل تحديا بالفعل، فإن الإجهاد الناتج عن ظروف العمل الخطرة يتزايد في كثير من الأحيان بسبب تصور الافتقار إلى الدعم من الزملاء ومن المنظمة نفسها.

٣٢ - ومضى يقول إن الأجر يشكل أكبر انعكاس لتقدير منظمة ما لموظفيها. ومن المؤسف أن الموظفين الذين تعرضوا لتجميد المرتبات لمدة ثلاث سنوات سيواجهون في إطار المجموعة المقترحة تخفيضات حقيقية في المرتبات والبدلات. وستؤثر التخفيضات المقترحة في الأجر الصافي في بعض

٣٦ - السيد ساماراس (اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين): قال إنه بالنظر إلى أن مكتب مسائلة الحكومة بالولايات المتحدة وجد أن مجموعتي عناصر الأجر اللتين تقدمهما الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة متشابهتان عموماً، ليس ثمة ضرورة قصوى لتنقيح مجموعة عناصر الأجر الحالية. ويقر الاتحاد مع ذلك بوجوب اتخاذ تدابير، وإن كان يمكن ألا تلقى الترحيب لدى الموظفين، لتحقيق وفورات في ضوء التراجع الاقتصادي الذي يؤثر في العديد من الدول الأعضاء. وبما أن الموظفين الذين يمثلهم الاتحاد يعملون أساساً في مواقع ميدانية، فمما يثير القلق بوجه خاص أن تؤثر تنقيحات مجموعة عناصر الأجر تأثيراً غير متناسب في الموظفين الذين يعملون في الخط الأمامي في بعثات حفظ السلام والبعثات الإنسانية، لا سيما في مراكز العمل من الفتيتين جيم وهاء.

٣٧ - وأضاف قائلاً إنه لا بد من إيلاء الأولوية للصحة العقلية والجسدية للموظفين العاملين في ظروف شاقة. وسيؤدي وقف الإجازة المعجلة لزيارة الوطن إلى تفاقم الصعوبات التي يواجهها الموظفون المنفصلون عن ذويهم، وسيسهم في زيادة النسبة المئوية لحالات تفكك الأسر، المرتفعة أصلاً، وسيؤدي إلى حالات لا يكون فيها الموظفون قادرين على أداء وظائفهم الرسمية. وتجدر الإشارة إلى أن استحقاق الراحة والاستجمام لا يعطى في جميع البعثات وأن الموظفين العاملين في المواقع الميدانية غير مصحوبين بأفراد أسرهم بالضرورة. وينبغي ألا يستعاض عن النظام الحالي للاعتراف بالتنقل بنظام لا يعوض عن عدد عمليات الانتقال المضطرب بها. وبما أن تحديد حالة الوالد الوحيد يستند إلى عوامل متعددة، فإن الآباء الوحيدين أكثر تأثراً من غيرهم. ويكاد التخفيض المقترح في صافي أجر الآباء الوحيدين أن يبلغ حد التمييز، وبالمثل تشكل التخفيضات المقترحة في مرتبات الموظفين ذوي الأسر الذين

٣٤ - وأردف قائلاً إن رابطات الموظفين مستعدة للعمل مع الإدارة العليا لإعادة تقييم مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية بهدف التخفيف من وطأة تأثيرها السلبي في الموظفين والوكالات واستراتيجية الأمم المتحدة في مجال الموارد البشرية. وكحد أدنى، ينبغي بذل جهود لضمان ألا تؤدي المجموعة المنقحة إلى تدهور ظروف الموظفين وأسرهم.

٣٥ - واحتتم قائلاً إن مما يؤسف له أنه لا يزال يُطلب من بعض موظفي الأمم المتحدة الأكثر خبرة وإنتاجية التقاعد في سن ٦٠ أو ٦٢ سنة، خلافاً لما هو معمول به في الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة، التي لا توجد فيها سن إلزامية للتقاعد. وتؤيد لجنة التنسيق تاريخ التنفيذ المقترح لزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وهو تدبير أقره الأمين العام. وقد تسنى للوكالات التي تدعي أن تنفيذ الزيادة سيؤثر في التخطيط للقوة العاملة وقت كاف لأخذ التغيير بعين الاعتبار. وإذا كانت المنظمات قلقة بشأن التأثير في التخطيط للقوة العاملة، ينبغي ببساطة أن يُطلب من الموظفين أن يحددوا في وقت مبكر ما إذا كانوا يرغبون في التقاعد في سن ٦٥ سنة. وفي هذا الصدد، تعكس الممارسة المتبعة للاحتفاظ بالموظفين بعد تواريخ تقاعدهم وواقع أنه أعيد التعاقد مع ٧١ في المائة من المتقاعدين في منظمات الأمم المتحدة في الفترة بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٢ غياب التخطيط للقوة العاملة. وأخيراً، تأسف لجنة التنسيق للتخفيض الموصى به في مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً في نيويورك وتشدد على ضرورة تنقيح منهجية الدراسات الاستقصائية. وبما أن الموظفين يشكلون نواة المنظمة، ينبغي أن تولى وجهة نظرهم الاعتبار الواجب في الجهود الرامية إلى جعل مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية تفي بالغرض المنشود منها.

من شواغلها، بما في ذلك ما يتعلق باستحقاقات الإعالة للآباء الوحيدين، وهي تعتمز طرح هذه المسألة في مشاورات غير رسمية. ويساور القلق المجموعة إزاء عدم كفاية التقدم الذي أحرزته المنظمات المشتركة في النظام الموحد في تحقيق التوازن بين الجنسين، لا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها، وهي تؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة. وينبغي بذل المزيد من الجهود لاستقدام نساء من البلدان النامية وتنفيذ سياسات استقدام ترمي إلى تعزيز التنوع في النظام الموحد.

٤٢ - السيد كيسوكا (جمهورية تنزانيا المتحدة): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، وقال إن المجموعة تعلق أهمية كبيرة على رفاه موظفي الأمم المتحدة في جميع أرجاء العالم وهي تدرس في الوقت الراهن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وآثارها على الموظفين والمنظمات المشتركة في النظام الموحد. وستركز مساهمات المجموعة في المشاورات غير الرسمية على ضرورة تحسين مجموعة عناصر الأجر الحالية.

٤٣ - السيد بريسوتي (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): تكلم أيضا باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي ألبانيا وتركيا والجزيل الأسود وجمهورية مقدونيا البوغوسلافية سابقا وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ إضافة إلى أرمينيا وأوكرانيا وجورجيا، وقال إنه بالنظر إلى أن الموظفين يشكلون الثروة الرئيسية للمنظمة، يجب إعطاء الأولوية لاجتذاب أفضل الأشخاص وضمان أن يكونوا قادرين على الاضطلاع بالولايات والتكيف مع التحديات الناشئة في إطار الركائز الأساسية للأمم المتحدة. ولا يزال الاتحاد الأوروبي ملتزما بأن يقدم للموظفين الدعم المناسب الذي يمكنهم من العمل بفعالية وأمان، لا سيما في الظروف الخطرة. وفي نفس الوقت، تشكل التكاليف المتصلة بالموظفين الجزء الأكبر

يتقاضون حاليا مرتبا وفق معدل الإعالة أمرا يبعث على القلق.

٣٨ - واحتتم قائلا إن الأحكام المنظمة لمنحة التعليم استرشدت على الدوام بمبدأ المساواة. والهيكل الحالي للمنحة يوفر للموظفين المرونة في اختيار مدرسة مناسبة لأطفالهم، اعترافا بالخيارات الصعبة التي يواجهها الموظفون العاملون في المواقع الميدانية. وينبغي تقديم التنقيحات المقترحة للمنحة لتقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بمواصلة استعراضها بالنظر إلى التشعبات المحتملة.

٣٩ - السيد دافيدسون (جنوب أفريقيا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأكد من جديد استقلالية لجنة الخدمة المدنية الدولية ودورها في وضع وتطبيق الشروط العامة للخدمة، وكذلك في دعم مبدأ المساواة في المعاملة بين الموظفين العاملين في جميع أنحاء نظام الأمم المتحدة الموحد. ويتسم عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية بالأهمية البالغة بشكل خاص في كفالة تنفيذ إطار الترتيبات التعاقدية المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ على نطاق المنظومة.

٤٠ - وأضاف قائلا إن مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد ينبغي أن تصمم بهدف ضمان أن يُعترف بالمساهمات المقدمة من جميع الموظفين. وعلى وجه الخصوص، أكد أهمية المساهمات المقدمة من الموظفين العاملين في وظائف شاقة والدعم الذي تقدمه أسرهم. واستعرضت المجموعة توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لكي تكفل أنها لا تقوض تنفيذ الولايات، وقدرة المنظمة على اجتذاب أفضل وأمع الموظفين الدوليين، ومعنويات الموظفين. وستسعى المجموعة أيضا إلى ضمان أن تكون أي تنقيحات للنظام القائم متفقة مع مبدأ نوبلمير.

٤١ - ومضى يقول إن المجموعة، إذ تدرك الدور الهام الذي تؤديه اتحادات الموظفين، أخذت بعين الاعتبار العديد

المنقحة تمثل تسوية متوازنة وبناءة تعكس شواغل جميع أصحاب المصلحة. وأشار إلى أن الاتفاق على مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية كان بالإجماع، وأن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أقرها.

٤٦ - واختتم قائلًا إن وفده سوف ينظر في عدد من المسائل الأخرى ذات الصلة بمجموعة عناصر الأجر، بما في ذلك السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، ومنهجية إدارة الهامش، وشروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والموظفين الآخرين المعينين محليًا. ولئن كان الاتحاد الأوروبي يحترم المقترح الداعي إلى زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، يتعين أن يراعى في أي قرار بشأن تاريخ التنفيذ التأثير في الميزانيات والتخطيط للقوة العاملة في الأمانة العامة، فضلًا عن التأثير في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٤٧ - السيد ديتلينغ (سويسرا): تكلم أيضًا باسم ليختنشتاين، وقال إن تنفيذ الولايات يعتمد على مهارات وحماس الموظفين، الذين يشكلون أئمن رصيد لدى المنظمة. وكما يجب أن يكون نظام الأجور فعالًا يجب أن يحقق التوازن بين كفاءة تنفيذ الولايات وضمان استخدام الموارد بكفاءة، مع مراعاة الحاجة إلى اجتذاب الأشخاص المناسبين والاحتفاظ بهم في سوق تنافسية.

٤٨ - وأضاف قائلًا إن الدول الأعضاء سوف تنظر في مجموعة عناصر الأجر المقترحة على أساس المعايير الشاملة الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٣ (A/68/30). وقال إن الوفدين اللذين يمثلهما مهتمان على وجه الخصوص بإدارة الأداء وتنقل الموظفين وسيسعيان إلى الوصول إلى فهم أفضل لكيفية تحفيز الأداء الجيد وإدارة التقصير في الأداء في إطار النظام الجديد وكيفية تلبية المطالب المتعلقة بقوة عاملة أكثر تنقلًا، لا سيما بين مكاتب المقار

من ميزانية الأمم المتحدة ولا يمكن من ثم أن يظل الموظفون معزولين عن الصعوبات الاقتصادية التي تؤثر حاليًا في الدول الأعضاء.

٤٤ - وأشار إلى لزوم إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد منذ وقت طويل. وتشكل المجموعة الحالية تهديدًا لاستدامة الميزانية في عدد من المنظمات، وقد طلبت ثماني منظمات بصورة رسمية إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية المضي قدمًا بإجراء إصلاحات عميقة. وتمثل الدورة الحالية فرصة فريدة لتحديث مجموعة عناصر الأجر، التي ينبغي أن تعكس الخصائص التي حددها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها لعام ٢٠١٣ (A/68/30): دعم تنفيذ الولايات؛ والاتساق المصحوب بقدر كاف من المرونة لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمات؛ والاستدامة واحتواء التكاليف؛ وشمول جميع فئات الموظفين؛ وإمكانية التطبيق المباشر مع احترام الحقوق المكتسبة. ويجب أن يكون النظام الناتج متسمًا بالعدالة، والشفافية، وبساطة التصميم، وسهولة الإدارة، وأن يكافئ التفوق ويعالج التقصير في الأداء في نفس الوقت. وتتوافر للجنة الآن فرصة للاتفاق على مجموعة عناصر أجر مناسبة للقرن الحادي والعشرين.

٤٥ - ومضى يقول إن وفده يرحب بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، غير أنه يرى أنه كان يمكن إجراء إعادة تقييم أكثر طموحًا للنهج التقليدي إزاء مجموعة عناصر الأجر. وعلى وجه الخصوص، تتسم المقترحات المتعلقة بإدارة الأداء بأنها غير كاملة، وهي عاجزة عن معالجة التقصير في الأداء؛ ولا تزال منحة تعليم سخية مقارنة بتلك التي تقدمها المنظمات الدولية الأخرى والسلك الدبلوماسي الوطني؛ ولم تؤخذ المسألتان المتعلقةتان بمواصلة مكافأة الانتقال الجغرافي والزيادات السنوية التلقائية في الدرجات في الحسبان بشكل كاف. غير أن الاتحاد الأوروبي يعترف بأن المجموعة

٥١ - وأردفت قائلة إن عددا من الحجج المتعلقة بالسياسات والبيانات التي استخدمت في نقد المجموعة المقترحة غير مقنع ومضلل في بعض الأحيان. فعلى سبيل المثال، يبدو أن الأدلة المقدمة على أن مجموعة الخدمة الميدانية الجديدة ستؤثر سلبا في العمل الميداني، أو أن الزيادات المقترحة في المرتبات في إطار الجدول الجديد ستؤدي إلى إثراء الموظفين من رتبة مدير دون وجه حق مقارنة بموظفي الفئة الفنية، تتضاءل كثيرا أمام الأدلة التي تدعم هذه الإصلاحات المدروسة واللازمة. وقالت إن وفد بلدها سيواصل بالرغم من ذلك دراسة الأسس الموضوعية لتلك الانتقادات.

٤٩ - السيدة كولمان (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن مجموعة عناصر الأجر الحالية تتسم بتداخل البدلات وتكرارها، وتشديد عفا عليه الزمن على الوضع الأسري بدلا من الأداء، ونظام إدارة معقد. وأضافت قائلة إن ارتفاع تكاليف الموظفين على مدى العقد الماضي تسبب في نشوء أزمة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة: الميزانيات تُضغط والولايات تعرّض للخطر والوظائف تُترك شاغرة. وحتى الآن، طلبت ثمان منظمات إلى الجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في ضرورة إبداء قدر أكبر من اليقظة فيما يتعلق بالزيادات في تكاليف الموظفين في سياق الاستعراض الشامل.

٥٠ - وعلى الرغم من أن لجنة الخدمة المدنية الدولية حققت هدفها الأساسي المتمثل في وضع مجموعة أكثر بساطة وحدائية وفعالية من حيث التكلفة، كان يمكن أن تكون مقترحاتها أكثر طموحا بكثير. ولئن كانت مجموعة الخدمة الميدانية المقترحة أكثر بساطة، لم يُدخل أي تغيير على بدل التنقل، وهو حافز غير ضروري للموظفين الفنيين الدوليين الذين يجب أن يكونوا قادرين على التنقل، بحكم تعريفهم. وظلت أيضا العناصر الأخرى، من قبيل منحة التعليم، دون تغيير تقريبا. وبالمثل، وعلى الرغم من أن النظام المقترح يتضمن صلة أقوى بين المرتب والأداء، من المؤسف ألا يبدأ منح الزيادات في الدرجات على أساس مرة كل سنتين إلا بعد الدرجة السابعة بدلا من البدء من الدرجة الأولى فصاعدا.

٥٣ - واختتمت قائلة إن وفد بلدها، وإن كان يؤيد تاريخ التنفيذ المقترح لزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، فهو لا يزال يشعر بالقلق إزاء آثارها المالية، والأثر المترتب

اتفقت عليها لجنة الخدمة المدنية الدولية بالإجماع. ويمثل جدول المرتبات الموحد ونظام البدلات المبسط، القائمان على الأداء، تحسنيين كبيرين مقارنة بالمجموعة الحالية.

٥٧ - وأشار باهتمام إلى نتائج الدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، لا سيما النتيجة التي مفادها أن المال لا يشكل العامل المحفز الرئيسي لاجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم في النظام الموحد. وفي هذا الصدد، شدد على أهمية التوازن بين العمل والحياة الخاصة والتطوير الوظيفي بوصفهما وسيلتين لتعزيز التنوع في القوة العاملة للمنظمات المشتركة في النظام الموحد. واستدرك قائلاً إن وفد بلده يلاحظ مع القلق أن تنفيذ زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة سيؤثر سلباً في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وفي برامج تكافؤ الجنسين، وتنوع الموظفين، وتجديد شباب القوة العاملة. وأعرب عن تأييده للجنة الخدمة المدنية الدولية وثقته في أنها ستواصل توجيه المنظمات المشتركة في النظام الموحد نحو إدارة أكثر اتساقاً وفعالية.

٥٨ - السيد أوسي حمو (المغرب): أثنى على لجنة الخدمة المدنية الدولية لعملها في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في نظام الأمم المتحدة الموحد، وقال إن وفد بلده يشعر بقلق شديد إزاء الآثار السلبية لعدد من توصياتها بالنسبة للموظفين وأسرهم. وبموجب جدول المرتبات المقترح، سيتقاضى كبار الموظفين زيادات كبيرة تبلغ آلاف الدولارات في السنة، في حين ستواجه الغالبية العظمى من الموظفين، بمن فيهم الآباء الوحيدون والموظفون المتزوجون الذين لديهم أطفال معالون، تخفيضات شديدة، وسيبتاط معدل تقدم الموظفين المبتدئين في الحصول على زيادات في الدرجات.

٥٩ - ومضى يقول إنه يضاف إلى ذلك أن الجدول التنازلي العالمي المقترح لاسترداد المصروفات المتعلقة بالتعليم سيؤدي

عليها في التخطيط للقوة العاملة، وإمكانية تطبيقها على نطاق المنظومة ضمن إطار زمني مضغوط. ويتسم استعراض نظام الأجور بالأهمية الشديدة بالنظر إلى المساهمة الحيوية للموظفين، بمن فيهم الأفراد العاملون في بيئات صعبة، لنجاح المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

٥٤ - السيدة لي يون جو (جمهورية كوريا): رحبت بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية باعتبار أنها تسهم في إيجاد مجموعة عناصر أجر أكثر بساطة وحدثاً وشفافية وفعالية من حيث التكلفة في النظام الموحد. بما يتفق مع أحكام الميثاق. ويشكل جدول المرتبات الموحد والبدلات والاستحقاقات المبسطة، التي تستند إلى الأداء وليس إلى حالة الإعالة، نقاط قوة كبيرة في المجموعة المنقحة. بيد أن المجال لا يزال مفتوحاً لتحسين متانة وملاءمة المجموعة، لا سيما نظام إدارة الأداء المقترح، الذي لا يعالج مسألة التقصير في الأداء بصورة كافية. وتتطلب المجالات التي تهم مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وممثلي الموظفين تقييماً دقيقاً. وتمثل المجموعة المقترحة خطوة معقولة إلى الأمام؛ وينبغي بالتالي اتخاذ إجراءات بشأن مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية في الدورة الحالية بالنظر إلى مخاطر إرجاء البت في الموضوع.

٥٥ - السيد فوكودا (اليابان): قال إن وفد بلده يؤيد هدف النظام الموحد: كفاءة الكفاءة والفعالية في شروط خدمة الموظفين في جميع المنظمات المشتركة. وأضاف قائلاً إن النظام ينبغي أن يكون شفافاً وعادلاً وبسيطاً ومستداماً لضمان أمثل مستوى من حماس وثقة الموظفين الذين يشكلون أكبر ثروة للمنظمة.

٥٦ - ومضى يقول إنه بالرغم من أن الإصلاحات المقترحة كان يمكن أن تكون أكثر طموحاً، فهو يرحب بالمجموعة الجديدة التي توازن بين شواغل أصحاب المصلحة والتي

مريحة في مدن مثل نيويورك وجنيف. وعلاوة على ذلك، ستقلل التدابير المقترحة من جاذبية الأمم المتحدة بوصفها صاحب عمل، لا سيما في مراكز العمل الشاق أو المواقع التي تنسم بغلاء تكلفة المعيشة مثل نيويورك، وهي نتيجة تتعارض مع أحكام المادة ١٠١ من الميثاق. وفي الواقع، من الشائع أن يسعى الموظفون إلى الانتقال إلى مراكز عمل أخرى. بمجرد أن تبدأ إعانات الإيجار المقدمة لهم بالانخفاض. وأخيراً، سيؤدي التأثير غير المناسب في المرأة المترتب على التخفيضات المقترحة في المرتبات إلى تقويض استخدام النساء إلى الوظائف الفنية، وسيؤثر بالتالي سلباً في التوازن بين الجنسين، وهي نتيجة تتعارض مع الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل تعزيز تمكين المرأة.

٦٣ - تولى الرئاسة السيد عبد الله (تشاد)، نائب الرئيس.

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (تابع)

المصروفات الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/70/7/Add.6) و (A/70/325)

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/70/2)

٦٤ - السيد أديني (رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): عرض تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عن المصروفات الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/70/325)، وقال إن الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية هو خطة استحقاقات محددة تقدم مدفوعات استحقاقات المعاشات

إلى تخفيضات كبيرة في مجموع المصروفات المقبولة المستحقة السداد. ونظراً لأن أي تدابير انتقالية لن تنفذ للتخفيف من تأثير هذه التخفيضات، سيعطّل سير حياة الأسر لأنها تجبر على إيجاد ترتيبات بديلة للمعيشة والتعليم للتعويض عن الأعباء المالية الإضافية.

٦٥ - وأضاف قائلاً إن هذه التحديات ستتفاقم بسبب الإلغاء المقترح لـ ٤١ بنداً من البنود الواردة في قائمة المصروفات المسموح بها. ويتعارض اتخاذ هذه التدابير غير العادلة والجارئة مع مبادئ الإنصاف والتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل ويهدد بتقويض مصداقية المنظمة وصورها. وبعد التجميد الجاري للمرتبات على وجه الخصوص، سيرقى تنفيذ التدابير إلى مستوى التمييز ضد بعض أكثر الموظفين خبرة، وسيقوّض بالتالي الاحتفاظ بهم، مما يؤدي إلى خسارة كبيرة في المعارف والمهارات.

٦٦ - وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على الموظفين من البلدان النامية الذين لا يتلقون دعماً مالياً من حكومات بلدانهم، خلافاً لزملائهم من البلدان المتقدمة، والذين يعملون في كثير من الأحيان في الميدان في ظل ظروف خطيرة، مواجهة إطار إداري وتنظيمي مفعم بالتناقضات، مما يعرضهم لممارسات غير عادلة وتعسفية ويجعلهم عرضة للفساد على نحو يضر بأهداف المنظمة.

٦٧ - وأشار إلى أن الهدف من معظم توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية غير واضح، مما يعكس افتقاراً بيننا إلى توافق الآراء داخل اللجنة. وقال إنه لا يفهم، باستثناء احتواء التكاليف، كيفية مساهمة الاستحقاقات والبدلات المقترحة، التي قد يتبين في نهاية المطاف أنها غير عملية - وأنها باهظة التكلفة، في الواقع - في أهداف المنظمة. وينبغي أن ينصب التركيز على حماية المهارات بدلاً من حماية الموظفين الرفيعي المستوى ذوي المرتبات الجيدة الذين يعملون في ظروف

٦٧ - ومضى يقول إن من المتوقع أن يستمر النمو غير المسبوق للصندوق الذي تحقق على مدى السنوات الـ ١٦ الماضية. وفي نهاية عام ٢٠١٤، كان الصندوق يقدم الخدمات لأكثر من ١٩٥ ٠٠٠ مشترك ومستفيد، بعد زيادة قدرها ٥ ٠٠٠ شخص منهم في عام واحد. ودون أن يرافق ذلك زيادة في الموارد، ستعرض مهمة الصندوق وأهدافه للخطر.

٦٨ - واسترسل قائلاً إن العمل الأساسي للصندوق يتمثل في دفع الاستحقاقات وتقديم الخدمات لعملائه. ونتيجة للتحديات اللوجستية التي تنطوي عليها إدارة الصندوق، من حيث توزيع عدد كبير من المشتركين فيه على العديد من البلدان، والأحكام الفريدة لنظامه الأساسي ونظامه الإداري، ونظام تسوية المعاشات التقاعدية ذو المسارين، يواجه الصندوق تحديات في مجالي التشغيل وخدمة العملاء لا يواجهها أي صندوق آخر للمعاشات التقاعدية في العالم. وعلاوة على ذلك، يتولى قسم الخدمات المالية بالصندوق إدارة أكبر وأعقد كشف مرتبات داخل منظومة الأمم المتحدة. وقد شدد كل من لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ومجلس الصندوق المشترك، بدعم من الفريق العامل المعني بالميزانية، على الحاجة الملحة إلى تعزيز قدرة الصندوق على خدمة العملاء.

٦٩ - ومضى يقول إن مجموع ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بلغ نحو ١٧٨ مليون دولار: ٩٠,٤ مليون دولار للتكاليف الإدارية؛ و ٨٣,٩ مليون دولار لتكاليف الاستثمار؛ و ٢,٩ مليون دولار لتكاليف مراجعة الحسابات؛ و ٠,٩ مليون دولار لمصروفات مجلس الصندوق المشترك. وهي جوهريا ميزانية صفرية النمو، تعكس زيادة قدرها ٠,٢ في المائة عن فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وتبغى رؤية الزيادة المقترحة في عدد الوظائف في سياق الزيادة

التقاعدية إلى نحو ٧٢ ٠٠٠ مستفيد في أكثر من ١٩٠ بلدا بـ ١٥ عملة مختلفة. وتساهم ولاية الصندوق ونطاقه العالمي والتصميم المعقد لخبطه في جعله كيانا فريدا مشتركا بين الوكالات، يضم الأمم المتحدة و ٢٢ منظمة عضوا أخرى. ويؤدي مجلس الصندوق المشترك دورا قانونيا هاما في هيكل إدارة الصندوق بوصفه المحفل الوحيد الذي تمثل فيه جميع المنظمات الأعضاء الـ ٢٣ والأطراف الرئيسية صاحبة المصلحة - مجالس الإدارة، والرؤساء التنفيذيون، والمشركون الفعليون، والمتقاعدون - تمثيلا كاملا.

٦٥ - وأضاف قائلاً إن القرارات المتعلقة بالصندوق، وشؤونه المالية، وتشغيله، وإدارته يجب أن تعكس المدة الطويلة جدا لالتزاماته: في المتوسط، ١٧ سنة للمشاركين، و ٢٥ سنة للمستفيدين. وبالتالي من الأهمية بمكان إجراء استعراض للاتجاهات التاريخية يشمل ١٥ سنة على الأقل والنظر في التوقعات في الأجلين المتوسط والطويل من أجل تحقيق أوجه الاستقرار والفعالية والكفاءة المطلوبة في هذين الأجلين.

٦٦ - وأردف قائلاً إن تصميم خطة الصندوق يتصف بحسن التنظيم ويعمل بطريقة جيدة، بالرغم من أنه يتسم بسمات فريدة ويعد أكثر التصاميم تعقيدا في العالم. وتتسم الحالة التشغيلية والمالية للصندوق بأنها قوية جدا في وقت يواجه فيه معظم خطط الاستحقاقات المحددة مصاعب.

ويقدم عدد من هيئات الخبراء - لجنة الاكتواريين، ولجنة الاستثمارات، ولجنة مراجعة الحسابات، ولجنة رصد الأصول والخصوم، والفريق العامل المعني بالميزانية - المشورة المستقلة ويكفل الاضطلاع بأعمال مركزة لرصد أنشطة الصندوق والإشراف عليها ومراقبتها. وتعكس الميزانية المقترحة لمجلس الصندوق المشترك التحليل الدقيق الذي يجريه الفريق العامل المعني بالميزانية وتتوافق مع وضع الصندوق في الأجل الطويل.

ولم يكن الهدف إلغاء وظائف ثابتة، بل بالأحرى زيادة الاتساق بين العمليات والنظم؛ واستحداث بيئة فعالة من حيث التشغيل وتكنولوجيا المعلومات للاستعاضة عن النظم القائمة على تكنولوجيا فات أوأها؛ وبناء القدرة على الاستجابة للعدد المتزايد من الأشخاص الذين يستفيدون من خدمات الصندوق والحد من تكاليف النظام وتخفيف المخاطر في الوقت نفسه. وفي الواقع، سبق أن حُدِّد النقص المزمع والخطر في عدد الموظفين باعتباره نقطة ضعف.

٧٣ - وواصل كلامه قائلًا إن نطاق المشروع وُسِّع لمراعاة قرارات مجلس الصندوق المشترك والجمعية العامة، بما في ذلك زيادة السن العادية للتقاعد إلى ٦٥ سنة مع ما يقابل ذلك من تغييرات في عوامل التقاعد المبكر، وكذلك التغييرات الرامية إلى تحسين بيئة العمليات. وتمشيا مع إلحاح مجلس الصندوق المشترك على ضرورة اتخاذ تدابير وقائية لضمان ألا يؤثر تنفيذ النظام في كشف المعاشات التقاعدية التي يدفعها الصندوق لـ ٧٢ ٠٠٠ مستفيد، قدمت مرحلة اختبار موازية الضمانات اللازمة للنجاح في نشر النظام والتوسع في تنفيذه، وهذا ما يثبت الوصول فعلا إلى معدلات التجهيز العادية.

٧٤ - وأضاف قائلًا إن جميع المكاسب المتوقعة الناتجة عن زيادة الكفاءة المتصلة بالنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية تحققت أو تحققت مكاسب أكبر منها من خلال الوفورات في الخدمات التقاعدية والهياكل الأساسية. وسيواصل الصندوق تعزيز بيئة العمل بغية الاستفادة من النظام الجديد من خلال إدخال تحسينات في العمليات لم يكن إجراؤها ممكنا في إطار النظام القديم.

٧٥ - وأردف قائلًا إن مجلس مراجعي الحسابات أثار في اللجنة الاستشارية واللجنة الخامسة مسألة مسار تقريره عن صندوق المعاشات التقاعدية. ومن المهم ملاحظة أن هيكل إدارة صندوق المعاشات التقاعدية وترتيب الإبلاغ

الكبيرة في الحجم والتعقيد والزيادة المحدودة جدا في الوظائف على مدى فترتي السنتين السابقتين. وتجدد الإشارة أيضا إلى أن التكلفة الإدارية المتوقعة التي يتكبدها الصندوق لكل مشترك لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ تقل عن المتوسط المعدل حسب التضخم للسنوات العشر الماضية.

٧٠ - وأضاف قائلًا إن من المتوقع أن تنخفض التكلفة لكل مشترك لعامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ دون مستوى عام ٢٠٠٦ من خلال أوجه الكفاءة الإضافية المتحققة من جراء تنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية. وبالنظر إلى أن عمل الصندوق سيستمر لأجل طويل، ثمة حاجة إلى مقياس لقياس الفعالية التشغيلية على المدى المتوسط عند تحليل ميزانيته. ومن المهم أيضا الاعتماد على آليات إدارة الصندوق المصممة على نحو جيد، التي تتمحور حول مجلس الصندوق المشترك ولجانه وأفرقه العاملة الاستشارية والرقابية، وذلك من أجل تفادي المخاطر المرتفعة الممكنة المتمثلة في الإدارة التفصيلية لعمليات الصندوق.

٧١ - واستطرد قائلًا إن الصندوق يواصل تكييف عملياته وإجراءاته وتعزيز إطار الرقابة الداخلية الذي يعتمده وتحديث نظم تكنولوجيا المعلومات التي يستخدمها. وقد أدى النجاح في تنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية إلى تمكين الصندوق من تبسيط طرق أداء العمل. وبعد النشر المضبوط للنظام الجديد، جُهِّزت دورات متعددة لكشف المرتبات باستخدامه دون أخطاء أو تأخير-مما يشكل إنجازا هاما، نظرا لأن هذا النظام يمثل المبادرة الأكثر تعقيدا من حيث التشغيل وتكنولوجيا المعلومات في تاريخ الصندوق.

٧٢ - وتابع كلامه قائلًا إنه ينبغي عدم الخلط بين النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية ونظام أو موحا أو غيره من تطبيقات التخطيط المركزي للموارد. فالصندوق يمتلك مسبقا بيئة مركزية تنفذ فيها معظم المهام بالفعل بصورة آلية.

٧٨ - السيدة بارتسيوتاس (المراقبة المالية): عرضت تقرير الأمين العام عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/70/2)، وقالت إن تقرير المجلس يشير إلى أن حصة المنظمة من التكاليف الإدارية وتكاليف مراجعة الحسابات لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين بلغت ٢٢,٢ مليون دولار: مبلغ ١٤,٣ مليون دولار يقابل الميزانية البرنامجية، ومبلغ ٧,٩ ملايين دولار يقابل الصناديق والبرامج.

٧٩ - وأضافت قائلة إن الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ تتضمن مخصصات بمبلغ ١٣,٨ مليون دولار، أعدت قبل وضع ميزانية صندوق المعاشات التقاعدية في صيغتها النهائية، تغطي ٦٢,٢ في المائة من المشتركين. غير أن أحدث المعلومات تبين أن حصة الميزانية البرنامجية تبلغ ٦٤,٤ في المائة، مما يتطلب إجراء تسوية بالزيادة بمبلغ ٦٠٠ ٤٩٣ دولار.

٨٠ - وبناء على ذلك، إذا وافقت الجمعية العامة على مقترحات وتوصيات مجلس الصندوق المشترك، يلزم اعتماد إضافي قدره ٦٠٠ ٤٩٣ دولار في إطار الباب ١ من الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، على أن يحمل على صندوق الطوارئ.

٨١ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/70/7/Add.6)، وقال إن اللجنة الاستشارية توصي، تحت بند التكاليف الإدارية، بالموافقة على ١٣ من أصل ٢٠ وظيفة جديدة اقترحتها مجلس صندوق المشترك للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وعلى اثنتين من أصل ثلاث عمليات مقترحة لإعادة تصنيف وظائف برفع رتبتهن. ولئن

فيما يتعلق بعمليات مراجعة الحسابات كانا يعملان بصورة حسنة على مدى فترة طويلة جداً. ولم يتلق مجلس الصندوق المشترك أي مقترح رسمي من مجلس مراجعي الحسابات، ولم تناقش مسألة المسار الجديد لتقرير مجلس مراجعي الحسابات في إطار الهيكل الإداري للصندوق، لا سيما في لجنة مراجعة الحسابات، المسؤولة عن استعراض جميع المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتنسيق مع مراجعي حسابات الصندوق الداخليين والخارجيين، ولم يتخذ بالتالي أي موقف.

٧٦ - وبالنظر إلى مسؤولية مجلس الصندوق المشترك عن إدارة الصندوق، بما يتفق تماماً مع النظام الأساسي للصندوق على النحو الصادر عن الجمعية العامة، سيتعين عليه إجراء مشاورات مع مجلس مراجعي الحسابات بشأن هذه المسألة. وينبغي أن يكون مفهوماً أن النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية، الذي أصدرته الجمعية العامة، يحكم جميع جوانب المعاشات التقاعدية، بما في ذلك الإدارة ومراجعة الحسابات. وفي حال طلبت الجمعية العامة مزيداً من المعلومات عن مناقشات مجلس الصندوق المشترك والمسائل المتعلقة بمراجعة حساباته - لا سيما خلال سنتي الميزانية، عندما لا يقدم إلا تقرير محدود النطاق لمجلس الصندوق المشترك إلى الجمعية العامة - لن يعترض المجلس على تقديم معلومات إضافية، بما في ذلك آخر المستجدات المتعلقة بتنفيذ توصيات مراجعي الحسابات المقدمة من مجلس مراجعي الحسابات.

٧٧ - واحتتم قائلاً إن الصندوق يتمتع عموماً بوضع مالي وتشغيلي سليم؛ وقد تكفل بالنجاح تنفيذ مبادرة رئيسية شملت النظم والعمليات؛ وتعمل ترتيبات الإدارة والرقابة في الصندوق بشكل جيد بمشاركة ممثلين عن المنظمات الأعضاء الـ ٢٣ إضافة إلى خبراء مستقلين.

الاستثماري. وينبغي للصندوق أن يواصل استكشاف فرص التنوع الجغرافي مع احترام المعايير الرئيسية المتمثلة في السلامة والربحية والسيولة وقابلية التحويل، وينبغي أن ينظر في وضع سياسة شاملة لمكافحة الغش من أجل التصدي لمخاطر الغش في إدارة الاستثمارات.

٨٦ - وأردف قائلاً إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية قد أُنجز الآن على الرغم من حالات التأخير في وقت سابق والآثار المترتبة عليها في التكاليف. وتشق اللجنة الاستشارية في أن جميع المسائل المتعلقة بأداء النظام ستعالج على نحو كامل. وينبغي للصندوق أن يستخدم القدرات المعززة للنظام لتحديد المزيد من أوجه الكفاءة والوفورات في العمليات التي يؤديها لخدمة العملاء.

٨٧ - واختتم بالإشارة إلى الإجراء المتعلق بتقديم تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن البيانات المالية للصندوق إلى الجمعية العامة، وقال إن اللجنة الاستشارية ترى وجاهة في رأي مجلس مراجعي الحسابات الذي مفاده أن التقرير ينبغي أن يقدم بصورة مباشرة ومنفصلة إلى الجمعية العامة من خلال اللجنة الاستشارية. وتفهم اللجنة الاستشارية أن النظر في التقرير سيظل في إطار نفس بند جدول الأعمال الذي ينظر في إطاره في تقرير مجلس الصندوق المشترك، وتعترم مواصلة تقديم توصياتها الخاصة في تقريرها عن صندوق المعاشات التقاعدية.

٨٨ - السيد دافيدسون (جنوب أفريقيا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وذكر بأن الجمعية العامة أنشأت الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في عام ١٩٤٩، وأكد من جديد اختصاصات الجمعية العامة في المسائل المتعلقة بالصندوق.

٨٩ - وأشار إلى أن الصندوق كان يضم ٢٣ منظمة عضواً في نهاية عام ٢٠١٤، بمجموع إجمالي يقدر بنحو

كانت اللجنة الاستشارية تقر بأن طلبات خدمة عملاء الصندوق قد ازدادت، فهي ترى أن هذه الطلبات لا تبرر عدد الوظائف الإضافية المقترحة.

٨٢ - وفي إطار تكاليف الاستثمار، أوصت اللجنة الاستشارية بعدم الموافقة على الوظيفة الجديدة المقترحة لموظف تنفيذ التداولات في شعبة إدارة الاستثمارات نظراً لأنه سيكون من السابق لأوانه اقتراح وظائف إضافية في الشعبة في الوقت الذي لا يزال يتعين فيه ملء عدد من الوظائف الجديدة الموافق عليها للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ أو تحديد تأثيرها. وفيما يتعلق بالمقترحات الأخرى ذات الصلة بالوظائف، توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على العمليات الثلاث لإعادة انتداب وظائف إضافية إلى عمليتين من العمليات الثلاث لإعادة تصنيف وظائف، التي اقترحتها المجلس للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٨٣ - وأضاف قائلاً إن اللجنة الاستشارية تشاطر مجلس الصندوق المشترك القلق الذي أعرب عنه فيما يتعلق بالعدد الكبير من الوظائف الشاغرة، لا سيما على مستوى الإدارة العليا، وتحث صندوق المعاشات التقاعدية على ملء هذه الوظائف بسرعة.

٨٤ - وفي غياب المعلومات الداعمة، ليس بوسع اللجنة الاستشارية أن توصي بالموافقة على مقترح الأمين العام بتخصيص اعتماد إضافي بمبلغ ٦٠٠ ٤٩٣ دولار فيما يتعلق بحصة الأمم المتحدة من التكاليف الإدارية للصندوق، وهي تعرب عن ثقتها في أن المعلومات ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في تقرير مجلس الصندوق المشترك.

٨٥ - ومضى يقول إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن الأداء الاستثماري للصندوق في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ كان أقل من المؤشر المرجعي لسياسته العامة في الأجل الطويل، وهي تثق في أن كل الجهود الممكنة ستبذل لتحسين الأداء

١٠ وظائف مؤقتة، وبذلك يصل مجموع ملاك الصندوق من الموظفين خلال فترة السنتين المقبلة إلى ٢٧٩ موظفاً.

٩٣ - وأضاف قائلاً إن المجموعة تلاحظ أن تركيز الصندوق لفترة السنتين القادمة سوف يشمل تعزيز الحوكمة؛ وضمان مرونة الصندوق؛ وتعزيز طابعه الخدمي؛ واستخدام تكنولوجيا المعلومات باعتبارها أحد عوامل التغيير؛ وتحقيق أهدافه الاستثمارية طويلة الأجل.

٩٤ - وأشار إلى طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٨ بقاءً إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن أداء مثله. وستسعى المجموعة بالتالي إلى الحصول على توضيح لنتائج التقييم السنوي وأي آليات توضع لتقييم الأداء.

٩٥ - واسترسل قائلاً إن إدارة أصول الصندوق البالغة ٥٣ بليون دولار تمثل مهمة معقدة، وتتطلب بالتالي اهتماماً كبيراً. ويساور القلق المجموعة إزاء تقارير جاءت في وسائل الإعلام في الآونة الأخيرة عن احتمال حدوث غش، وهي ستسعى إلى الحصول على آخر المعلومات عن التحقيقات التي تجرى. وبالنظر إلى ارتفاع قيمة حافظة استثمارات الصندوق ووجود خطر الغش، ينبغي للأمين العام أن يضع سياسة شاملة لمكافحة الغش.

٩٦ - واستطرد قائلاً إن المجموعة تلاحظ الاستنتاجات التي توصل إليها مجلس مراجعي الحسابات، لا سيما فيما يتعلق بعدم الإفصاح عن أسعار الصرف المختلفة المطبقة على أرصدة العملات؛ والمخاطر الكامنة في معاملات صرف العملات الأجنبية والخسائر في صرف العملات؛ ومعدل عائد الاستثمارات؛ واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات وتنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، وهي تتطلع إلى تلقي معلومات إضافية. وشدد على الحاجة إلى تنفيذ جميع توصيات مجلس مراجعي الحسابات بشكل كامل وفي الوقت المناسب.

١٩٥ ٠٠٠ من المشتركين والمستفيدين. وبلغ مجموع أصول الصندوق في نهاية عام ٢٠١٤ ما قدره ٥٣,١ بليون دولار، مع مجموع خصوم قدره ٢١٧,٤ مليون دولار، وبذلك بلغ صافي الأصول المتاحة لتسديد الاستحقاقات ٥٢,٩ بليون دولار. وبلغت القيمة السوقية لاستثمارات الصندوق ٥٠,٧ بليون دولار، مع مجموع إيرادات قدره ٣,٩ بلايين دولار خلال عام ٢٠١٤.

٩٠ - ومضى يقول إن المجموعة تلاحظ أيضاً مدفوعات الاستحقاقات والمصروفات الإدارية وغيرها من المصروفات البالغة ٢,٥ بليون دولار والتغيير في صافي الأصول المتاحة لتسديد الاستحقاقات البالغ ١,٤ بليون دولار خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وفيما يتعلق بعام ٢٠١٤، تلاحظ المجموعة أن العائد من الاستثمار وقدره ٣,٢ في المائة كان أقل من المؤشر المرجعي المحدد وقدره ٣,٧ في المائة.

٩١ - وفيما يتعلق بأداء ميزانية الصندوق لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، تلاحظ المجموعة أن التقديرات المنقحة البالغة ١٧٦,٦ مليون دولار للفترة تمثل نقصاً في الإنفاق قدره ١,١ مليون دولار مقارنة بالاعتماد الأصلي البالغ ١٧٧,٧ مليون دولار، وتلاحظ أيضاً الفروق في إطار مختلف فروع تقرير أداء الميزانية.

٩٢ - وأردف قائلاً إن المجموعة تلاحظ، فيما يتعلق بالميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، أن مبلغاً إجمالياً قدره ١٧٨,١ مليون دولار يقترح قبل إعادة تقدير التكاليف، مما يمثل زيادة عامة قدرها ٠,٤ مليون دولار، أو ٠,٢ في المائة، مقارنة بالاعتماد المنقح للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وتغطي الميزانية المقترحة إنشاء ٢٠ وظيفة إضافية لأمانة الصندوق ووظيفة إضافية واحدة لشعبة إدارة الاستثمارات، وتشمل في الوقت نفسه اقتراح إلغاء

للجمعية العامة - فمجلس الصندوق المشترك ليس فوق الجمعية العامة.

١٠٠ - واحتتم قائلًا إن المجموعة ستولي أيضا اهتماما كبيرا لمسألة الغش في صندوق المعاشات التقاعدية، وهي تطلب توضيحا بشأن تعيين أعضاء لجنة الاستثمارات ومدد عضويتهم. وأخيرا، طلب الاطلاع على تقرير مجلس الصندوق المشترك المعدّ أثناء الدورة.

١٠١ - السيدة نورمان شاليت (الولايات المتحدة الأمريكية): أقرت بالتحديات الملزمة للاستثمار في ظروف اقتصادية متقلبة، ورحبت بالجهود التي تبذلها قيادة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين وممثل الأمين العام المعني باستثمارات الصندوق لإدارة المسؤوليات الاستثمارية للصندوق. وأضافت قائلة إن وفد بلدها يشجع الأمانة العامة على أن تكون مبتكرة وأن تقلل إلى أدنى حد ممكن من النفقات الإدارية لكفالة سلامة الصندوق في الأجل الطويل. وأشارت إلى أن صافي أصول الصندوق تبلغ ٥٢,٨٨ بليون دولار، وأشارت كذلك إلى جهود الصندوق المتواصلة الرامية إلى تنويع استثماراته لكفالة عوائد قوية.

١٠٢ - وأنتت على الصندوق لتحسن في معدل تنفيذ التوصيات التي قدمها مجلس مراجعي الحسابات: من أصل ١٢ توصية غير منفذة، نُفذت نسبة ٧٥ في المائة بشكل كامل، ويجري حاليا تنفيذ نسبة الـ ٢٥ في المائة المتبقية.

١٠٣ - وأضافت قائلة إن المنظمة، بما في ذلك صندوق المعاشات التقاعدية، بحاجة إلى إدماج برامجها ونظمها التكنولوجية المختلفة المتعددة. وأشارت إلى التحديات التي يواجهها الصندوق في شراء نظام جديد لتكنولوجيا المعلومات والانتهاء من تركيب النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، نظرا لتعرض كلا المشروعين إلى تأخيرات مكلفة. وسألت عما إذا كان صندوق

٩٧ - واحتتم بالإشارة إلى تقديم مجلس مراجعي الحسابات التقارير عن صندوق المعاشات التقاعدية، وقال إن المجموعة تؤكد من جديد أنه، ضمانا للمساءلة والشفافية، ينبغي أن تحال تقارير مجلس مراجعي الحسابات عن صندوق المعاشات التقاعدية إلى الجمعية العامة، عن طريق اللجنة الاستشارية، وأنه ينبغي تقديم نسخة إلى مجلس الصندوق المشترك تمشيا مع الفقرة (ز) من قرار الجمعية العامة ٧٤ (د-١). وتشاطر المجموعة اللجنة الاستشارية آراءها بشأن الحاجة إلى تصحيح أوجه الخلل الحالية المتصلة بتقارير مجلس مراجعي الحسابات عن صندوق المعاشات التقاعدية. ولا تزال المسائل المتعلقة بتقارير مجلس مراجعي الحسابات من اختصاص الجمعية العامة وحدها، نظرا لأن مجلس الصندوق المشترك يمثل هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة.

٩٨ - السيد كيسوكا (جمهورية تنزانيا المتحدة): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، وأكد من جديد موقف المجموعة بشأن الدفاع عن مصالح المستفيدين من صندوق المعاشات التقاعدية، وكذلك ضرورة تنويع استثمارات الصندوق في البلدان النامية، وبخاصة في أفريقيا. وأضاف قائلاً إن المجموعة تؤكد مجددا كذلك ضرورة احترام صلاحيات الجمعية العامة وهيئاتها الفرعية، بما في ذلك مجلس مراجعي الحسابات ومجلس الصندوق المشترك.

٩٩ - وشدد على ضرورة تصحيح أوجه الخلل المتعلقة بالنظر في تقارير مجلس مراجعي الحسابات عن صندوق المعاشات التقاعدية من خلال كفالة أن تقدم التقارير إلى الجمعية العامة عن طريق اللجنة الاستشارية، وكذلك إلى مجلس الصندوق المشترك ليجري مداواته بشأن المسائل الواقعة ضمن ولايته، تماشيا مع الفقرة (ز) من قرار الجمعية العامة ٧٤ (د-١)، وذلك من أجل كفالة الكفاءة والشفافية والمساءلة. وأي تغيير في هذه الولاية هو اختصاص حصري

إطار بند آخر من بنود جدول الأعمال، فهي تتطلع إلى تناول هذه المسألة أثناء النظر في البند الحالي من جدول الأعمال.

استعراض خيرة استخدام صندوق الطوارئ
(A/70/7/Add.7 و A/70/395)

١٠٧ - السيدة بارتسيوتاس (المراقبة المالية): عرضت تقرير الأمين العام عن استعراض خيرة استخدام صندوق الطوارئ (A/70/395)، وقالت إن التقرير يقدم المعلومات الأساسية المتعلقة بإنشاء صندوق الطوارئ في فترة السنتين ١٩٩٠-١٩٩١، وحجم الصندوق على مدى فترات السنتين الـ ١٤ الماضية، واستخدامه. ولا يزال حجم الصندوق يحدد بنسبة ٠,٧٥ في المائة من المستوى الإجمالي للموارد الموافق عليها في سياق مخطط الميزانية، وهو يبلغ ٤١,٧ مليون دولار لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

١٠٨ - وأضافت قائلة إنه بالرغم من أن استخدام الصندوق ظل في حدود المستويات المعتمدة، جرت الموافقة في عدد من المناسبات على اعتمادات إضافية خارج نطاق صندوق الطوارئ، وتحديدًا في الفترات ٢٠٠٦-٢٠٠٧، و ٢٠١٢-٢٠١٣، و ٢٠١٤-٢٠١٥، مما يدل على وجود قدر من المرونة من جانب الجمعية العامة فيما يتعلق بمفهوم الصندوق بوصفه حداً أعلى للتمويل. وفي الحالات التي تبين فيها أن الولايات الإضافية تحتاج إلى المزيد من التمويل، اعتمدت الجمعية مبالغ إضافية. ونشأت النفقات المحملة على صندوق الطوارئ خلال فترات السنتين الأربع الماضية في الآونة الأخيرة في مجالات حقوق الإنسان والآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية واحتياجات الميزانية التكميلية. وقالت إنها تتطلع إلى تلقي المزيد من التوجيه بشأن حجم الصندوق ونطاقه.

١٠٩ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية

المعاشات التقاعدية قد طبق الدروس المستفادة من الكيانات التي شرعت في بذل جهود مماثلة.

١٠٤ - ومضت تقول إن وفد بلدها يشجع مجلس الصندوق المشترك على استعراض استراتيجيات الاستثمار التي يعتمدها الصندوق وسياساته المتعلقة بالحد من التعرض لتقلب أسعار صرف العملات الأجنبية: المعدل الحقيقي لعائد استثمارات الصندوق أدنى من المؤشرات المرجعية المحددة لكل من عام ٢٠١٤ وفترة السنوات الخمس الأخيرة. وينبغي للصندوق أن يحسن نهجه في مجال الاستثمار وأن يستكشف أيضا البدائل من أجل التخفيف من خسائر صرف العملات الأجنبية، التي ازدادت كثيرا في عام ٢٠١٤.

١٠٥ - وأعربت عن تقدير وفدها للدور الذي يضطلع به مجلس الصندوق المشترك في كفالة الإدارة السليمة للصندوق وترحيبه بملاحظات المجلس بشأن سلامة الصندوق، بما في ذلك التحسن الملحوظ في التقييم الاكتواري، الذي يعزى أساسا إلى زيادة سن التقاعد إلى ٦٥ سنة للموظفين الذين يبدأ اشتراكهم بعد كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

١٠٦ - وفيما يتعلق بالمسائل التي أثارها اللجنة الاستشارية، ينبغي التعجيل بملء الوظائف الشاغرة في صندوق المعاشات التقاعدية، لا سيما على مستوى كبار الموظفين. وقالت إن وفد بلدها يثني على شعبة إدارة الاستثمارات لعملها المتعلق بمنع الغش، ويؤيد توصية اللجنة الاستشارية بضرورة أن يتبع صندوق المعاشات التقاعدية سياسة شاملة في مجال مكافحة الغش، بوصفها متمما للرقابة التي يوفرها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات. وأخيرا، أشارت إلى مسألة تقديم التقرير السنوي لمجلس مراجعي الحسابات عن البيانات المالية للصندوق إلى الجمعية العامة. وقالت إنه بالرغم من إجراء مناقشات بشأن هذه المسألة في

بجميع المبادئ التي وضعتها الجمعية العامة والمعايير التي حددها الأمين العام.

١١٤ - ومضت تقول إن التقرير يعكس المزيد من التنقيح لهذه المعايير، لتمييز هذه الإمكانية بصورة أوضح عن الآليات الأخرى التي يمكن للأمين العام أن يطلب موارد إضافية من خلالها، وعلى وجه الخصوص، في إطار الترتيبات المتعلقة بصندوق الطوارئ أو في شكل مصروفات غير منظورة واستثنائية.

١١٥ - واحتتمت قائلة إن الأمين العام يرى حدوداً في استمرار السلطة التقديرية باعتبارها خياراً للتغلب على العقبات غير المنظورة سعياً للتنفيذ الكامل للولايات القائمة، أو لإتاحة إمكانية استئناف العمليات في بيئة آمنة وخالية من الأخطار في أعقاب كارثة طبيعية أو ناجمة عن النشاط البشري. وهو يقترح بالتالي ضرورة الحفاظ على الآلية، في إطار الترتيبات الحالية، على النحو الذي بينته الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٦٠.

١١٦ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/70/7/Add.5)، وقال إن آلية السلطة التقديرية - التي أذنت بها الجمعية العامة لأول مرة في دورتها الستين - استُخدمت في ثماني مناسبات على مدى ثلاث فترات من فترات السنتين بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١١، ولم تستخدم منذ ذلك الحين. وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بجهود الأمين العام لتنقيح معايير استخدام الآلية، وتشجعه على مواصلة القيام بذلك مع ضمان التطبيق الصارم للمبادئ المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٦٠.

١١٧ - واستدرك قائلاً إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن الحد الأقصى للمبلغ الذي تتيحه الآلية وهو ٢٠ مليون دولار لم يستخدم بالكامل حتى الآن، وأنه جرى اللجوء

ذا الصلة (A/70/7/Add.7)، وقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ حالات الموافقة على رصد اعتمادات إضافية خارج نطاق صندوق الطوارئ، وإن الأمين العام يعطى، بالإضافة إلى صندوق الطوارئ، مرونة مالية إضافية في استخدام الموارد في إطار آلية السلطة التقديرية المحدودة بشأن الميزانية.

١١٠ - وأضاف قائلاً إن اللجنة الاستشارية كررت التأكيد على أن من واجب الأمين العام، بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، كفالة أن تقدم الميزانية البرنامجية المقترحة أكمل صورة ممكنة عن احتياجات المنظمة في أي فترة من فترات السنتين. ويشكل صندوق الطوارئ أداة أساسية لتلبية الاحتياجات الإضافية من الموارد في إطار الميزانية - في حالة نشوء أي عقبات، ينبغي للأمين العام أن يعرض المسألة على الجمعية العامة في حينها.

١١١ - واحتتمت قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام، مع أخذ تعليقاتها بعين الاعتبار.

السلطة التقديرية المحدودة بشأن الميزانية (A/70/7/Add.5 و A/70/396)

١١٢ - السيدة بارتسيوتاس (المراقبة المالية): عرضت تقرير الأمين العام عن السلطة التقديرية المحدودة بشأن الميزانية (A/70/396) وقالت إن الآلية تمثل إمكانية تتيح للأمين العام استخدام الوفورات الكلية المتوقعة لتمويل الاحتياجات الناشئة حديثاً الناجمة عن الكوارث الطبيعية أو العقبات غير المنظورة، وتنفيذ الولايات القائمة بالكامل أو تحسين تنفيذها دون طلب موارد إضافية.

١١٣ - وأضافت قائلة إن الآلية تنطوي على إمكانية إيجاد وضع ناجح في جميع الأحوال عندما تتسم السرعة بالأهمية الأساسية. ويعني عدم استخدام الآلية خلال فترتي السنتين الماضيتين ألماً تدار بحصافة ولا تطبق إلا عندما يجري الالتزام

إلى آليات قائمة أخرى للتصدي لأزمات ظهرت في الآونة الأخيرة من قبيل تفشي الإيبولا في غرب أفريقيا والآثار المترتبة على عاصفة ساندي في مقر الأمم المتحدة.

١١٨ - وبناء على ذلك، فإن اللجنة الاستشارية ليست مقتنعة بأن الآلية لا تزال مفيدة، لا سيما عند مقارنتها بسائر آليات التمويل. ولئن كانت اللجنة الاستشارية تشكُّ في جدوها، فهي تُوصي بضرورة أن تأذن الجمعية العامة بمواصلة العمل بها بصورة استثنائية خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ فقط. وإذا ارتأى الأمين العام أن الآلية لازمة بعد الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ينبغي له أن يقدم تبريراً شاملاً للاحتفاظ بها بعد ذلك.

رُفعت الجلسة الساعة ١٣:٠٥.