



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединённых Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الأغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## لجنة المالية

الدورة السادسة والخمسون بعد المائة

روما، 3-7 نوفمبر/تشرين الثاني 2014

التوصيات والقرارات المرفوعة من لجنة الخدمة المدنية الدولية  
ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى  
الجمعية العامة (بما في ذلك التغييرات في جداول الرواتب والبدلات)

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة **Monika Altmaier**

مديرة مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 6422



m1656a

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)؛ وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة [www.fao.org](http://www.fao.org)

### موجز

◀ يكمن الغرض من هذه الوثيقة في إطلاع اللجنة على آخر المستجدات المتعلقة بأنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية (اللجنة) ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (المجلس) والتغييرات التي طرأت على شروط خدمة الموظفين، من الفئة الفنية والفئات العليا وكذلك من فئة الخدمات العامة.

### التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

◀ إن اللجنة مدعوة إلى الأخذ علماً بمضمون هذه الوثيقة.

### مسودة المشورة

◀ أخذت لجنة المالية علماً بالتوصيات والقرارات التي اعتمدها مؤخراً كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية، في ما يخص شروط خدمة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا إلى جانب موظفي فئة الخدمات العامة ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

## لجنة الخدمة المدنية الدولية

### استعراض حزمة التعويضات في نظام الأمم المتحدة الموحد: تقرير مجموعة العمل المعنية بهيكل الأجور

1- قامت اللجنة في دورتها السابعة والسبعين، وفي ما يرتبط باستعراض حزمة التعويضات، بإنشاء ثلاث مجموعات عمل معنية بما يلي: (1) هيكل الأجور بما في ذلك تسوية مقر العمل؛ (2) التنافسية والاستدامة؛ (3) تقدير حسن الأداء وغيرها من المسائل المرتبطة بالموارد البشرية. ونظرت اللجنة خلال دورتها التاسعة والسبعين في عدد من المقترحات الواردة من مجموعة العمل المعنية بهيكل الأجور ويرد تلخيص عن الاستنتاجات الأساسية للجنة في ما يلي.

2- وفي المرحلة الأولى من هذا الاستعراض الجاري، سوف تُدرس حزمة تعويضات الموظفين الدوليين في الفئات المهنية والعليا فقط. وسيجري استعراض حزمة تعويضات المسؤولين المهنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة في مرحلة ثانية.

#### معدلات رواتب المعيلين وغير المعيلين

3- يكمن الأساس المنطقي وراء الهيكلية الحالية لجدول الرواتب، التي تحدد معدلاً لغير المعيلين ومعدلاً للمعيلين في الراتب الصافي، في الممارسات الضريبية القائمة بموجب بعض النظم الوطنية التي تحدد مستويات ضريبية مختلفة بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين. غير أن هذا النهج يُعتبر معقداً ويزيد من الشعور بعدم الإنصاف إزاء معاملة الموظفين بناء على وضعهم العائلي. وبالتالي نظرت اللجنة في سبل بديلة للاعتراف بالزوج المُعال، وإثر المناقشات بشأن هذا البند، وافقت اللجنة على المبادئ الواردة في ما يلي:

- يجب وضع جدول موحد للمرتبات لجميع الموظفين في الفئات المهنية والعليا من دون الأخذ في عين الاعتبار الوضع العائلي والإعالة.
- ستنظر أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في نماذج الجداول وستقيم الأثر المالي لمختلف الخيارات على الموظفين والمنظمات.
- وبما يتماشى مع القواعد المعتمدة في أساس المقارنة، سيستمر الاعتراف بالأزواج المُعالين وسيتم النظر في شكل البدلات المقترحة في سياق هيكلية جدول الرواتب.

### وضع مستوى جدول الرواتب الأساسية/ الدنيا وتعديله

4- في ضوء المستوى المنخفض نسبياً لمستوى جدول الرواتب الأساسية/ الدنيا للأمم المتحدة، تم النظر في خيارات عدّة لتعديله. وأعربت اللجنة عن تفضيلها لنهج تزايدى في رفع مستوى الرواتب الأساسية/ الدنيا، وذلك من خلال تدعيم تسوية مقر العمل على أساس عدم الخسارة أو الربح، لتفادي الأرباح غير المتوقعة في مراكز العمل ذات التكاليف المنخفضة. وسيتم تحديد مبلغ الزيادة بموجب الإجراءات المتبعة.

### المنافع الاجتماعية

#### بدل الطفل المعال

5- وافقت اللجنة على أنه:

- يجب الحفاظ على المعايير الحالية للأهلية والمنهجية العامة لتحديد مبلغ بدل الطفل المعال.
- في حال كان الموظف والد وحيد، يجب أن يكون البدل للطفل الأول أعلى من البدل العادي للأطفال المعالين.
- سيتم تحديد مستوى البدل بعد تحديد المبلغ المرتبط ببدل الزوج والشكل الذي سيتخذه.

#### بدل المعال من الدرجة الثانية

6- قررت اللجنة التوصية بالمحافظة على معايير الأهلية والمنهجية الحالية لتحديد مبلغ بدل المعال من الدرجة الثانية.

### المنح التعليمية

7- تُتاح المنح التعليمية للموظفين المغتربين وترتكز على أساس تقاسم التكاليف بين المنظمات والموظفين. وتسدد المنظمة 75 في المائة من النفقات المقبولة التي قد يحدد سقف لها. وتغطي المنحة المرحلة الابتدائية والثانوية والسنوات الأربع الأوائل لمرحلة ما بعد التعليم الثانوي. ووفق المنهجية الحالية، يخضع مستوى المنحة للاستعراض كل سنتين، بما يشمل تحديد أسقف منفصلة لـ 15 منطقة ذات العملات المختلفة.

8- وبعد استعراض توصيات مجموعة العمل، وافقت اللجنة على المبادئ والتوصيات المذكورة في ما يلي:

- تشكل المنحة التعليمية عنصراً أساسياً من حزمة التعويض وأداة مهمة لتيسير استقطاب القوى العاملة المتنقلة عالمياً والحفاظ عليها.
- ويكمن الهدف من المنحة في مساعدة الموظفين المغتربين على تغطية النفقات الإضافية المرتبطة بتعليم أطفالهم خلال عملهم في مقر خارج وطنهم.
- وبالنسبة إلى التعليم الابتدائي والثانوي، يجب تحديد الحد الأقصى من النفقات المقبولة بالرجوع إلى المؤسسات التعليمية في مقر عمل الموظف، إلا بغياب المؤسسات التعليمية المناسبة في مراكز العمل (كمقار العمل الشاقة التي لا يمكن أن تتواجد فيها الأسرة مثلاً). وبالنسبة إلى التعليم الجامعي، يجب النظر في نهج عالمي لوضع سقف واحد يطبق في العالم أجمع.
- وبغية تبسيط العملية الإدارية وكذلك تغطية التكاليف المرتبطة مباشرة بتعليم الأطفال بما يمثل الغاية من المنحة، يجب مراجعة النفقات المقبولة لتشمل مصروفات التعليم وتكاليف التسجيل فقط. وكنتيجة لذلك، يجب أن تشهد تكاليف المنح التعليمية التي تتكبدتها المنظمات انخفاضاً إجمالياً.

#### مستحقات الإجازات السنوية

9- قررت اللجنة التوصية بالحفاظ على الأحكام القائمة المتعلقة بالإجازات السنوية وأن تسعى المنظمات إلى الحد من تكدس أيام الإجازات السنوية غير المستخدمة إلى أقصى درجة من خلال تشجيع الموظفين على أخذ إجازاتهم بشكل منتظم.

#### المستحقات الخاصة بمشقات مقر العمل والبدلات الشهرية المرتبطة بالوضع الأمني

10- نظرت اللجنة في التوصيات الصادرة عن مجموعة العمل المعنية بهيكل الأجور والمتعلقة بعناصر نظام التعويض للأمم المتحدة الخاصة بمقر العمل ونقل الموظفين.

#### بدل المشقة

11- وفقاً لنظام التنقل والمشقة الحالي، تصنف اللجنة درجة المشقة في مقر العمل بحسب ست مستويات للمشقة: "H" (أي المقر الرئيسي ومراكز التعيين المماثلة، أو مراكز العمل في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) ومن "A" إلى "E".

12- وقررت اللجنة أن تطلب إلى مجموعة العمل النظر في إمكانية مواصلة ترشيد نظام تصنيف درجات المشقة وتبسيطه ليشمل ثلاث فئات واسعة، ودفع بدل المشقة بحسب المجموعات المختلفة لدرجات المشقة (وفق المجموعات المحددة حالياً) وبحسب الفئة التي ينطوي تحتها مقر العمل.

### بدل المشقة الإضافي

13- يشكل بدل المشقة الإضافي تعويضاً للموظفين الذين يضطرون بمهمات في مراكز لا يمكن أن تتواجد فيها الأسرة وهو إقرارٌ بتزايد مستوى المشقة المالية والنفسية المتأتية عن انفصالهم غير الطوعي عن الأسرة. ويُدفع البديل هذا بالإضافة إلى بدل المشقة العادي وتختلف قيمته وفقاً لدرجة الموظف ووضعه العائلي.

14- وطلبت اللجنة إلى مجموعة العمل أن تواصل النظر في ترشيد بدل المشقة الإضافي في ما يتعلق بمقرات العمل التي لا يمكن أن تتواجد فيها الأسرة، ودمجه في نظام تصنيف درجة المشقة والنظر في وضع مبلغ واحد لبديل المشقة الإضافي للموظفين المعيلين وغير المعيلين على حدٍ سواء.

### منافع ميدانية أخرى ضمن نظام التنقل والمشقة

15- قد تنطبق منافع أخرى بناءً على الظروف الخاصة بمقر العمل. وفي هذا الصدد، اتخذت اللجنة القرارات الواردة في ما يلي:

- وقف مستحقات النقل الإضافية في مقر العمل الشاقة.
- وقف تسديد تكاليف الفحص الطبي الأساسي لأفراد الأسرة المؤهلين الذين يصاحبون الموظف.

### المدفوعات المرتبطة بالمهام والتنقل

#### بدل التنقل

16- يعني التنقل، في سياق خطة التنقل والمشقة، إعادة تعيين موظف إلى مكان جغرافي آخر لفترة تعادل السنة أو تتجاوزها، وذلك من مقر عمل إلى مقر ثانٍ يكون غالباً في بلد آخر. ويكمن الهدف من بدل التنقل في تشجيع التنقل الجغرافي للموظفين الدوليين بما يتماشى واحتياجات المنظمة. وقررت اللجنة ما يلي:

- وضع مبالغ مقطوعة سنوية لجميع عمليات إعادة الانتداب الجغرافي بناءً على درجة المشقة؛
- استثناء مقر العمل من الفئة "H" من بدل التنقل؛

- توجيه طلب إلى مجموعة العمل لمواصلة النظر في الخيارات الرامية إلى ترشيد بدل التنقل ومنحة الانتداب وإدماجهما في نظام واحد.

### بدلات لعمليات الانتداب الجديد أو إعادة الانتداب الجديد (منحة الانتداب ومستحقات الشحن)

- 17- توفر منحة الانتداب مبلغاً نقدياً في بداية المهمة لمساعدة الموظف على تغطية النفقات المتعلقة بالتكاليف الأولية المرتبطة بالاستقرار في مقر عمل جديد وقد تتألف من جزئين هما: بدل المعيشة اليومي والمبلغ المقطوع، بناء على عوامل مختلفة مثل مدة المهمة ومكانها ومستحقات نقل الأمتعة.
- 18- وقررت اللجنة الحفاظ على حصة بدل المعيشة اليومي في منحة الانتداب، ولكنها طلبت إلى مجموعة العمل النظر في مسألة إدراجها في بدل التنقل. وقررت أيضاً وقف دفع أجر شهر إضافي في منحة الانتداب (أي حصة المبلغ المقطوع) في بداية السنة الثالثة من تعيين الموظف في مقر عمل ميدانية.
- 19- وطلبت اللجنة إلى مجموعة العمل استعراض كل العناصر المتعلقة بالشحن ونقل الأمتعة بهدف تحسين تنظيمها.

### إطار الاستراحة والاستجمام

- 20- يكمن الهدف من سفر الاستراحة والاستجمام في تمكين الموظفين المؤهلين من أخذ إجازات دورية للاستراحة بعيداً عن البيئة الخطرة أو الشاقة جداً التي يعملون فيها. ويتمثل إطار الاستراحة والاستجمام في سفر تتكبد المنظمات تكاليفه وخمسة أيام تقويمية متعاقبة مخصصة للإجازة أو السفر.
- 21- وقررت اللجنة مواصلة استعراض إطار الاستراحة والاستجمام مع الأخذ في الحسبان كل الأنواع الأخرى من أحكام السفر والإجازات القائمة، بالتشاور مع المنظمات واتحادات الموظفين.

### سفر مدفوع لأخذ إجازة معجلة لزيارة الوطن

- 22- تنطبق الإجازة لمدة 24 شهراً لزيارة الوطن على الموظفين المعيّنين في مقار العمل "H" و"A" و"B"، في حين تنطبق الإجازة لمدة 12 شهراً في مقار العمل "C" و"D" و"E" (أي إجازة معجلة لزيارة الوطن)، وقررت اللجنة توجيهه طلب إلى الأمانة لتواصل تحليل ما إذا ينبغي الإبقاء على الإجازة المعجلة لزيارة الوطن إلى جانب عملها على إطار الاستراحة والاستجمام.

## شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

جدول الرواتب الأساسية/الدنيا واستعراض معدلات الاقتطاعات من مرتبات الموظفين التي تطبق على الرواتب الإجمالية

23- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن توافق، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2015، على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا، وهو ما يعكس تسوية بنسبة 1.01 في المائة تُنفذ بزيادة المرتب الأساسي وبخفض النقاط المضاعفة لتسوية المقر بما يعادل تلك الزيادة، وبما لا يغير الأجر الصافي الذي يتقاضاه الموظف.

24- وستقتصر الآثار المالية على نطاق المنظومة لهذا التغيير على إعادة النظر في جدول مدفوعات انتهاء الخدمة. وبالنسبة إلى المنظمة، تُقدّر الآثار المالية بنحو 35.630 دولاراً أمريكياً لعام 2015.

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة وإدارة الهامش عند نقطة الوسط المحبذة

25- تقوم اللجنة على أساس سنوي، بناءً على تكليف مُستمر من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بالإبلاغ عن الهامش بين الأجر الصافي، وهو الفرق النسبي بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتعقب اللجنة سنوياً التغييرات الحاصلة في مستويات الأجور المدفوعة في مجال هاتين الخدمتين المدنيتين. وبالإضافة إلى ذلك، واستجابة لطلب الجمعية العامة (القسم الثاني بـ، الفقرة 5 من القرار 253/68)، نظرت اللجنة في الخيارات الممكنة لإعادة الهامش إلى نقطة الوسط المحبذة وقدرها نقطة 115.

26- وأحاطت اللجنة علماً بالعناصر التي تؤثر على مستوى الهامش عام 2014، أي بالتحديد رفع التجميد القانوني عن تعديلات الأجور الفدرالية في الولايات المتحدة بما يسفر عن زيادة عامة بنسبة 1.0 في المائة اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2014 لجميع أنظمة الدفع القانونية في الخدمة المدنية المرجعية؛ ومراجعات لعمليات فرض الضرائب الفدرالية بما يؤدي إلى انخفاضات طفيفة في المدخول الضريبي الإجمالي في واشنطن العاصمة؛ ومستوى مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك؛ ومستوى الرواتب الأساسية/الدنيا في نظام الأمم المتحدة الموحد للفترة من يناير/كانون الثاني إلى ديسمبر/كانون الأول 2014؛ ومعدّل التباين في غلاء المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة المراجع والمقدر بـ 112.7 نقطة. وكنتيجة لذلك، يصل هامش الأجر الصافي المقدّر لعام 2014 إلى 117.4 مع متوسط الخمس سنوات ذي الصلة (أي من 2010 إلى 2014) بما يصل إلى 116.4.



27- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأن هامش الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، للسنة التقويمية 2014، بلغ 117.4 وأن متوسط الهامش لخمس سنوات (2010-2014) بلغ 116.4، وهو أعلى من نقطة الوسط المنشودة البالغة 115.

28- وبعد استعراض نطاق الإجراءات الرامية إلى إعادة الهامش إلى نقطة الوسط المنشودة، قررت اللجنة ما يلي:

- تعليق الإجراء العادي لإدارة الهامش ضمن النطاق القائم حتى إشعار آخر؛
- الاستمرار في تجميد الرواتب الصافية في نيويورك إلى حين إعادة الهامش إلى نقطة الوسط المحبذة.

*مقترحات لضمان تزامن دورات استعراض عمليات تصنيف تسوية مقر العمل في المقر الرئيسي وغيرها من مقار العمل من الفئة الأولى*

29- استجابة لطلب الجمعية العامة، نظرت اللجنة في مقترحين لضمان تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في المقر الرئيسي وغيرها من مقار العمل من الفئة الأولى:

- الخيار 1: استعراض كل مراكز العمل في المقار الرئيسية وتلك الواقعة ضمن الفئة الأولى مرة واحدة في السنة فقط، في موعد يُحدد سلفاً.
- الخيار 2: استعراض كل مراكز العمل في المقار الرئيسية وتلك الواقعة ضمن الفئة الأولى مرة في السنة على الأقل، في ذكرى استعراض عمليات تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك.

30- وقررت اللجنة ما يلي:

- يجب استعراض عمليات تصنيف تسوية مقر العمل في كل المقار الرئيسية وغيرها من مقار العمل من الفئة الأولى مرة في السنة في ذكرى استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك، وهي المدينة الأساسية في النظام الموحد؛
- ويجب إحالة مسألة الاستخدام المستمر لقاعدة الـ 5 في المائة الخاصة بمراكز العمل من الفئة الأولى (أي يمكن القيام باستعراض قبل موعد الاستعراض القانوني في حال تسجيل زيادة في كلفة المعيشة بنسبة 5 في المائة أو أكثر في وقت سابق) إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لتنظر فيها في سياق استعراضها للقواعد التشغيلية التي ترعى نظام تسوية مقر العمل، وذلك خلال دورتها القادمة لعام 2015.

## شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

### التأمين الصحي

31- استعرضت اللجنة، بما يتماشى مع الطلب الصادر عن الجمعية العامة (القرار 253/68)، توزيع أقساط التأمين الصحي بين منظمة الأمم المتحدة والمشاركين في خطط الولايات المتحدة والدول من غير الولايات المتحدة على حدٍ سواء.

32- وبناءً على البيانات الفنية التي تم توفيرها إلى أعضاء اللجنة، لوحظ أنه في ضوء الوضع السائد في الخدمة المدنية المرجعية، وفي الدول الأعضاء التي يتقاعد فيها معظم موظفو الأمم المتحدة، وفي العديد من المنظمات الدولية الأخرى، من المرجح أن تزداد حصة الموظف إذا قامت اللجنة بمراجعة عملية التوزيع.

33- وقررت اللجنة توصية الجمعية العامة بالحفاظ على المعدلات القائمة للتوزيع الحالي لأقساط التأمين الصحي بين المنظمة والموظفين العاملين والمتقاعدين في خطط التأمين الصحي للولايات المتحدة والدول من غير الولايات المتحدة على حدٍ سواء.

### السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة إلى الموظفين الحاليين

34- طلبت الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين، وبموجب القرار 253/68، بأن تواصل اللجنة تحليل أثر اعتماد التوصية برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة للموظفين الحاليين، وأطر تخطيط التعاقب، وجميع السياسات المتعلقة بالموارد البشرية في النظام الموحد، وذلك بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين.

35- وقدمت أمانة اللجنة، خلال دورتها التاسعة والسبعين، تحليلاً للآثار الممكنة المتأتية عن زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة للموظفين الحاليين. وتمت أيضاً مناقشة التكاليف الناتجة عن هذه الزيادة على المنظمات وأثرها على مختلفة المبادرات الخاصة بالموارد البشرية.

36- واستجابة إلى العروض التي قدّمتها عدّة منظمات متخصصة منها منظمة الأغذية والزراعة، والتي تظهر أن زيادة السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين العاملين ستؤثر سلباً على عملية التخطيط الخاصة بالقوى العاملة وممارسات إعادة الهيكلة وإعادة توزيع الموظفين، اعتبرت اللجنة أن إعادة الهيكلة في المنظمات والحد من الوظائف هما عمليتان مستمرتان في كل المنظمات وأن زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة يجب ألا تؤدي عملية إدارة الموارد البشرية أو التخطيط الاستراتيجي في المنظمات.

37- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأنها قامت بتحليل المطلوب بشأن القوى العاملة وتخطيط التعاقب وجميع السياسات المتعلقة بالموارد البشرية بما في ذلك إدارة حسن الأداء وتقييمه، والتجديد والتوازن في المساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المنصف في النظام الموحد.

## مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

اجتماع المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الحادي والستون، روما،  
من 10 إلى 18 يوليو/تموز 2014

38- استضافت الفاو الدورة الحادية والستين للمجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (المجلس) في روما. وناقش المجلس، إلى جانب المسائل العادية المتعلقة بالميزانية والحوكمة، البيانات المالية للصندوق، والتقييم الإكتواري، وعضوية لجنة الاكتواريين ولجنة الاستثمارات والتقرير عن أداء الاستثمارات في الصندوق.

39- وشدد المدير التنفيذي على أنه تم تدعيم الصندوق بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة الماضية وأن وضعه المالي والتشغيلي جيد جداً.

40- وأظهر التقييم الإكتواري الأخير انعكاساً في الاتجاه لنتائج التقييم الإكتواري المرتبطة بشكل وثيق برفع السن الاعتيادي للتقاعد والتغير في الأحكام التي ترعى التقاعد المبكر للموظفين الجدد. وذكر المدير التنفيذي أن العجز بنسبة 0.72 في المائة في الأجر الداخل في الحساب التقاعدي، والنتائج عن التقييم الإكتواري الأخير، شهد تحسناً ملحوظاً مقارنة بالعجز في الأجر الداخل في الحساب التقاعدي الوارد في التقييم الإكتواري السابق ونسبته 1.87 في المائة. ومع افتراض استمرار تسجيل المعدل الفعلي السنوي المتوقع للعائدات بنسبة 3.5 في المائة، لن يستخدم الجزء الأساسي من الصندوق لتغطية الفجوة بين المساهمات المحصلة والمنافع المدفوعة في السنوات الخمسين القادمة على الأقل.

41- وخلال السنوات العشر الماضية، توسع نطاق الأشخاص المستفيدين من الصندوق بحوالي 33 في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، ازداد عدد المنافع التي تتم معالجتها بعد انتهاء الخدمة ("حالات معقدة") خلال العامين 2012 و2013 بنسبة 51 في المائة منذ 1998/1999، في حين أن عدد الطلبات التي تمت معالجتها والرد عليها سنوياً ازداد بنسبة 235 في المائة منذ 1999. ولا يعالج الصندوق المزيد من الحالات، من حيث العدد والتعقيد فحسب، بل يلبي بالإضافة إلى ذلك احتياجات مجموعة من المتقاعدين/المستفيدين الذين يتقدمون في السن ولديهم احتياجات خاصة بسبب تقدم العمر. ونظراً إلى ازدياد حجم المعاملات الواقعة على عاتق الصندوق كل سنة، إلى جانب تزايد الطلب على الخدمات، تدعو الحاجة إلى مواصلة تدعيم قدرة الصندوق على خدمة الزبائن.

42- واستعرض المجلس أيضاً عدداً من المسائل الأخرى بما في ذلك أهم القرارات المتخذة والمناقشات المتعلقة بما يلي:

*النظر في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في ضوء القرار الصادر عن الجمعية العامة*

43- في خريف 2013، نظرت الجمعية العامة في تقرير الأمين العام (A/68/353) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/68/550) بشأن إدارة الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (التأمين الصحي). وبعد دراسة هذين التقريرين، وافقت الجمعية العامة على القرار A/RES/68/244.

44- ونظراً إلى تداعيات قرار الجمعية العامة الممكنة على المجلس، طلبت لجنة رصد الأصول والخصوم التابعة لمجلس المعاشات التقاعدية في اجتماعها الأول المنعقد في فبراير/شباط 2014، أن يعدّ خبير إكتواري استشاري مذكرةً بشأن "خيار توسيع نطاق ولاية الصندوق المشترك لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة".

45- وأحاط المجلس علماً بطلب الجمعية العامة وأعرب عن موافقته على الاستنتاجات الواردة في مذكرة الخبير الإكتواري الاستشاري بشأن "خيار توسيع نطاق ولاية الصندوق المشترك لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة". وأقر المجلس أيضاً التوصيات الصادرة عن لجنة رصد الأصول والخصوم بهذا الشأن والواردة في إطار البند 11(ج) من تقرير لجنة رصد الأصول والخصوم. وأشار المجلس إلى أن أهداف الاستثمارات تختلف بين الصندوق والتأمين الصحي. وبالتالي، قد لا يكون مناسباً اضطلاع الصندوق بمهمة إدارة الموارد المتعلقة بالتأمين الصحي.

46- ووافق المجلس على أنه من غير المستحسن توسيع نطاق ولاية صندوق المعاشات التقاعدية لتتضمن إدارة منافع التأمين الصحي، مشيراً إلى أن الخيار هذا قد يشكل خطراً على الاستدامة التشغيلية للصندوق وقد يؤثر سلباً أيضاً على استدامة الصندوق على المدى الطويل بناءً على نطاق الإجراءات المتخذة.

*أثر زيادة استخدام العقود التي تستثني المشاركة في الصندوق على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لوظفي الأمم المتحدة*

47- قدّمت مجموعة المشاركين وثيقة مؤتمر بشأن آثار زيادة استخدام العقود التي تستثني المشاركة في الصندوق. وأشار إلى أن المستشارين وغيرهم من الأفراد العاملين بموجب ما يُسمى "عقود لغير الموظفين" يشكلون نسبة ملحوظة من القوى العاملة في النظام الموحد. وأشارت كذلك إلى أن البيانات الرسمية وغير الرسمية تظهر زيادة عامة في استخدام مثل هذه العقود في منظومة الأمم المتحدة ما قد يشكل مدعاة للقلق في ما يخص استدامة الصندوق نظراً إلى أن العاملين بموجب عقود لغير الموظفين غير مؤهلين للمشاركة في الصندوق.

48- وأحاط المجلس علماً بالمعلومات الواردة في وثيقة المؤتمر. وطلب أيضاً إلى لجنة رصد الأصول والخصوم أن تبقي هذا البند قيد الاستعراض في سياق دراساتها الدورية لرصد الملاءة وإدارة الأصول والخصوم ورفع التقارير إلى المجلس بحسب الاقتضاء.

#### تقرير لجنة رصد الأصول والخصوم

49- وافق المجلس على التوصيات الصادرة عن لجنة رصد الأصول والخصوم كما ورد في تقريرها:

وافق مجلس المعاشات التقاعدية على البيان التالي لدى تقبل المخاطرة بالنسبة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة:

”يقر الصندوق بنطاق عملياته على المدى الطويل جداً، وبطبيعته المائلة للتأمين الذي يجمع الموارد والمخاطر لتوفير مستحقات التقاعد والوفاء والعجز وغيرها من المستحقات المحددة والخدمات ذات الصلة إلى المشاركين والمتقاعدين والمستفيدين، إلى جانب أهمية ضمان استمرارته من حيث العمليات والمالية. ولا يحبذ الصندوق خطر فقدان استدامته الطويلة الأجل وعجزه عن تلبية التزاماته المالية في المدى الطويل.“

#### اختصاصات لجان المعاشات التقاعدية للموظفين

50- وافق المجلس على الاختصاصات المراجعة للجان المعاشات التقاعدية للموظفين والأمانات التابعة لها.

51- وطلب المجلس إلى أمانة الصندوق إعداد وثيقة بهذا الشأن لعرضها على دورته القادمة في 2015، بما في ذلك إعداد قاعدة إدارية تنص على إنشاء آلية لتسوية المنازعات بين المنظمات الأعضاء والصندوق بالنسبة إلى المسائل الناشئة عن تفسير النظام الأساسي للصندوق وقواعده.

52- ووافق المجلس على تعديل لقاعدة السرية المذكورة مشيراً إلى أنه يمكن للجان المعاشات التقاعدية للموظفين، من خلال أمانة اللجان، توفير معلومات ذات صلة تعتبر ضرورية بشأن المعاش التقاعدي للمشارك أو المستفيد في إطار إدارة الموظفين ومستحقاتهم في المنظمات التي يعملون فيها.

*استرداد المبالغ المدفوعة كمستحقات العجز أو الوفاة من أطراف ثالثة تثبت المحكمة مسؤوليتها أو عملاً بالتشريعات الوطنية الخاصة بإصابة مشارك أو وفاته.*

53- أشار المجلس إلى التقرير وذكر بقراره السابق الرامي إلى الموافقة مبدئياً على مفهوم استرداد المبالغ من طرف ثالث. وطلب أيضاً إدخال تعديل على نطاق الأحكام المقترحة في النظام الأساسي للصندوق وقواعده الإدارية. وطلب المجلس أيضاً إلى أمين السر/المدير التنفيذي أن يقدم خلال دورته في 2016 وثيقة مراجعة تتم فيها مواءمة الأحكام القانونية مع الوثيقة المقدمة بشكل أفضل.