



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



الاجتماع المشترك

الدورة الرابعة والعشرون بعد المائة للجنة البرنامج
والدورة السبعون بعد المائة للجنة المالية

روما 21 مايو/أيار 2018

تاريخ تنفيذ قرار الأمم المتحدة بشأن السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد **Laurent Thomas**

نائب المدير العام (العمليات)

الهاتف: +39 06570-55042



PC124

MW698/A

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة؛
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

موجز

تعرض هذه الوثيقة معلومات ذات صلة ومقترح لتنفيذ السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند 65 عاماً لموظفي منظمة الأغذية والزراعة الذين تم تعيينهم قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014:

◀ يرتبط التوظيف في منظمة الأغذية والزراعة، الذي يشكل 75 في المائة من مواردها، مباشرة بقدرة المنظمة على مواجهة التحديات والأولويات العالمية بما في ذلك خطة التنمية المستدامة لعام 2030، والتكيف مع أساليب العمل الجديدة.

◀ ويتطلب وضع الطرق الجديدة للعمل، من خلال فرق متعددة التخصصات وسياسة تنقل قوية، الدافع والمرونة لتحديد الموارد البشرية في المنظمة، سواء أكان من حيث تحديد الوظائف المدرجة في الميزانية أو تعيين الموظفين ملئها.

◀ وترى الإدارة أنه يجب أن يأخذ تنفيذ السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة، المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 70/244، في الاعتبار الأهداف والسياسات ذات الصلة التي وضعتها الأجهزة الرئاسية في المنظمة في ما يتعلق بالموظفين، والقدرات الفنية، والتوازن بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي، والوفورات في التكاليف، والكفاءة والفعالية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

◀ وفي ما يتعلق بتحديد تاريخ التنفيذ بالنسبة للسنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، تتخذ الأجهزة الرئاسية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد قرارات تتعلق بموظفيها في ضوء ظروفها ومصالحها الخاصة: 1 يناير/كانون الثاني 2020 للصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ و1 يناير/كانون الثاني 2019 لمنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الصحة العالمية؛ و1 يناير/كانون الثاني 2018 للمنظمات الأخرى.

◀ ومن وجهة نظر منظمة الأغذية والزراعة، فإن الموعد المثالي لتنفيذ السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند سنّ 65 للموظفين الذين تم تعيينهم قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 هو 1 يناير/كانون الثاني 2021. ومن شأن ذلك أن يوفر للمنظمة أقصى قدر من المرونة لتعديل تشكيلة موظفيها وقدراتها التقنية ذات الصلة بأولويات البرامج وطرق العمل في الفترة 2018-2019، وكذلك تيسير تحقيق أهدافها بشأن التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في قوتها العاملة.

◀ وفي أعقاب مؤتمر يونيو/حزيران 2019، سيتمكن ذلك أيضاً المدير العام الجديد وفريق الإدارة العليا التابع له/ها من إجراء تعديلات في نهاية المطاف على برنامج العمل والميزانية للفترة 2020-2021 للموافقة عليها من قبل المجلس في ديسمبر/كانون الأول 2019، والبدء في تنفيذ مثل هذه التعديلات خلال عام 2020.

◀ وأخيراً، سيؤدي تاريخ التنفيذ في 1 يناير/كانون الثاني 2021 إلى وفورات في التكاليف، بما في ذلك تكاليف الموظفين، بالإضافة إلى الوفورات المحتملة الأخرى المتعلقة بمزايا واستحقاقات الموظفين. ويجري حالياً تحليل البيانات ذات الصلة، وسيتم تقديمها إلى لجنتي البرنامج والمالية، وإلى المجلس.

معلومات أساسية

1- قبلت منظمة الأغذية والزراعة النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وبذلك فإنها عضو في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات والمزايا. وينص النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على نوعين من الحالات. أولاً، الحالات التي تتخذ فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارات بشأن المسائل المتعلقة بالمرتبات والبدلات والمزايا، وهي ملزمة للمنظمات، بما في ذلك أجهزتها الرئاسية. وثانياً، يحدد النظام الأساسي المجالات التي تقدم فيها اللجنة توصيات إلى المنظمات¹. وتسترشد لجنة الخدمة المدنية الدولية، في ممارستها لمهامها، بهدف تطبيق معايير وأساليب وترتيبات مشتركة للموظفين.

2- وتشكل السنّ القانونية الإلزامية التي يجب أن ينهي فيها الموظفون الخدمة الفعلية أحد عناصر التوظيف. وتوافق الأجهزة التشريعية المختصة في المنظمات (أي المجلس في حالة منظمة الأغذية والزراعة) على السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة، مع مراعاة الإطار المؤسسي المذكور أعلاه، وكذلك الاحتياجات والأولويات الخاصة بالمنظمة.

3- وقد تطورت مسألة السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة، وهي مسألة لم يكن لها توحيد أبداً، بمرور الوقت، سواء في منظمة الأغذية والزراعة أو منظومة الأمم المتحدة:

- (أ) حدد مجلس منظمة الأغذية والزراعة في عام 1958 السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند سنّ 62، استناداً إلى تحليل شامل، قبل إنشاء لجنة الخدمة المدنية الدولية وقبول نظامها الأساسي في عام 1975.²
- (ب) وفي عام 1989 أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة والأجهزة التشريعية في المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد بزيادة السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة من 60 إلى 62 عاماً للموظفين المعيّنين في 1 يناير/كانون الثاني 1990 أو بعده.
- (ج) وفي عام 2013، حدد المجلس السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة لموظفي المنظمة الذين تم تعيينهم في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعده عند 65 عاماً، تمشياً مع قرار جمعية الأمم المتحدة (القرار 67/257) وتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية، بعد مراجعة وتحليل شاملين من قبل الكيانات المختصة في الأمم المتحدة، ولا سيما مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الذي وافقت معه.³
- (د) وفي عام 2014، أقرّت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار 69/251، توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية، برفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين، وطلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية العودة إليها في ما يتعلق بموعد التنفيذ بعد التشاور مع جميع منظمات النظام الموحد.

¹ وبالتالي، بموجب أحكام مثل المواد 10 إلى 13 من النظام الأساسي، تتخذ لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الجمعية العامة القرارات. وبموجب المادة 16، يجوز للجنة الخدمة المدنية الدولية، بعد إجراء المشاورات المناسبة، أن تقدم هذه التوصيات إلى المنظمات بشأن مسائل أخرى قد تراها ضرورة لتحقيق أهداف النظام الأساسي.

² الفقرات من 175 إلى 177 الوثيقة CL 29/ REP، والوثيقتان CL 29/17، و CL 29/30.

³ الفقرة 12-دال من الوثيقة CL 148/REP، والوثيقتان CL 148/6، و CL 151/12.

(هـ) وفي عام 2015، أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار 70/244 الصادر في 23 ديسمبر/كانون الأول 2015⁴، توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تنص على ما يلي: " (...). برفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين دخلوا الخدمة قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 إلى 65 عاماً بحلول 1 يناير/كانون الثاني 2018 على أبعد تقدير، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة".

4- ويخضع تنفيذ القرار 70/244 من جانب منظمة الأغذية والزراعة لمراجعة وموافقة المجلس، ويجب أن يكون في نهاية الأمر في شكل تعديل للنظام الأساسي لموظفي المنظمة. وتعرض هذه الوثيقة معلومات ذات صلة ومقترحات لتنفيذ السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند 65 عاماً لموظفي المنظمة المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014.

ألف - الأساس لقرارات جمعية الأمم المتحدة بشأن السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة

5- صدر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 2013 بشأن السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة نتيجة لعملية شاملة، بما في ذلك عملية استعراض من قبل خمسة كيانات مختلفة تابعة للأمم المتحدة اعتباراً من عام 2008: وحدة التفتيش المشتركة، واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والمالية، وأمانة الأمم المتحدة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تحليلاً كمياً شاملاً، بما في ذلك تقييماً اكتوارياً واستعراضاً من جانب فريق عمل، قدّر أن رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين الجدد في مؤسسات الأمم المتحدة المعيّنين بعد 1 يناير/كانون الثاني 2014 من شأنه أن يحسن الوضع الاكتواري للصندوق.⁵

6- وفي المقابل، لا يبدو أن مثل هذا الأساس موجود لقراري الجمعية العامة لعامي 2014 و2015، الذين يسعيان بشكل فعال إلى رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة "بأثر رجعي" للموظفين المعيّنين قبل عام 2014 إلى 65 عاماً اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2018. ولم يتم العثور على أي تحليل كمي أو اكتواري من قبل الهيئات المختصة في الأمم المتحدة لدعم توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلى وجه الخصوص، لم يتم تحديد أي فائدة مالية كبيرة محتملة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولم يطلب الصندوق قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 2015، كما كان الحال بالنسبة لقرار عام 2013. وبدلاً من ذلك، استندت لجنة الخدمة المدنية الدولية في توصياتها المرفوعة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى مداولاتها الخاصة، بما في ذلك وجهات نظر ثلاثة اتحادات للموظفين. وقد أعربت وكالات الأمم المتحدة مراراً وتكراراً عن تحفظاتها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية من خلال شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في الأعوام 2013 و2014 و2015.⁶

⁴ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 70/244 الصادر في 23 ديسمبر/كانون الأول 2015، "النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية"؛ <https://undocs.org/A/RES/70/244>.

⁵ تقارير دورات مجلس صندوق المعاشات التقاعدية (59، 2012) و(60، 2013) و(JSPB/59/R.35، وJSPB/60/R.31).

⁶ انظر تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية للأعوام 2013 و2014 و2015. <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep> ومن المهم الإشارة إلى ملاحظات الوكالات في عام 2015: "وإذ تشير إلى المادة 16 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، أشارت الشبكة إلى أن أي تاريخ للتنفيذ يتفق عليه النظام الموحد للأمم المتحدة (...). سيكون دالياً في أحسن الأحوال، لأن القرار النهائي بشأن هذه المسألة يقع على عاتق الأجهزة الرئاسية في المنظمات"، الفقرة 21، تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2015.

7- وبالتالي، يتعين على المدير العام إبلاغ الأجهزة الرئاسية في منظمة الأغذية والزراعة بآثار رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً لموظفي المنظمة الذين تم تعيينهم قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، لكي تتمكن من اتخاذ قرار مستنير في ضوء جميع الاعتبارات ذات الصلة عند ممارسة وظائفها الدستورية.⁷

باء - الانعكاسات على منظمة الأغذية والزراعة

السياق

8- في البداية، يتم التأكيد مرة أخرى على أن المنظمة قبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية في عام 1975 وهي عضو في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات والمزايا. ولذلك، فإن منظمة الأغذية والزراعة ملتزمة تماماً بمواءمة سياساتها وممارساتها مع تلك المعتمدة في النظام الموحد. كما يتم التأكيد على أن المنظمة ملتزمة بتنفيذ القرار 70/244. والمسألة تتعلق بإيجاد توقيت مناسب من أجل الموازنة بين احتياجات وأولويات المنظمة باعتبارها منظمة قائمة على الأعضاء، ومصالح موظفيها والنظام الموحد.

9- لم يكن لقرار عام 2013 القاضي برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً بالنسبة إلى موظفي منظمة الأغذية والزراعة المعينين بعد 1 يناير/كانون الثاني 2014 أي تأثير مباشر على برامج أو ميزانية أو مالية المنظمة. ويتيح تطبيق السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة الجديدة على الموظفين المعينين حديثاً، على أساس مستمر، فرصة للمنظمة والموظفين المعينين لتعديل التوقعات والتخطيط وفقاً لذلك. وليس هذا هو الحال في ما يتعلق بتنفيذ القرار الجديد للسنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعينين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 بحسب القرار 70/244، الذي يضع قيوداً كبيرة على إدارة الأمانة.

10- وقد أسندت الأجهزة الرئاسية ولاية وتوجيهات واضحة للمدير العام لتحقيق تقدم واضح في مجموعة من الأهداف الصعبة للقضاء على الجوع والفقر في العالم وزيادة إنتاجية واستدامة الزراعة. وبوصفها منظمة معرفية تتسم بالواقعية، تنفذ منظمة الأغذية والزراعة ولايتها من خلال مجموعة من الموظفين ذوي المؤهلات العالية والمتنوعة، الذين يتم تعيينهم على أساس الكفاءة ولكن مع مراعاة التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وفي هذا الصدد، حددت الأجهزة الرئاسية أهدافاً لتعيين الموظفين، ينبغي تحقيقها في إطار ميزانية اسمية ثابتة تعتمد على الكفاءات والفعالية لأي زيادة في عدد الموظفين الفنيين.

⁷ وشددت شبكة الموارد البشرية في دورة لجنة الخدمة المدنية الدولية المنعقدة في مارس/آذار 2018 على أنه "ينبغي على لجنة الخدمة المدنية الدولية ممارسة ولايتها على النحو المتوخى في نظامها الأساسي. ويجب أن يكون هناك تمييز واضح بين المواضيع التي يجب عرضها على الجمعية العامة للأمم المتحدة لاتخاذ قرار بشأنها، والمسائل التي يمكن إن تبت فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية لوحدها، والمسائل التي يمكن أن تصدر لجنة الخدمة المدنية الدولية التوصيات بشأنها إلى المنظمات. وبموجب المادة 16 للنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، يجوز للجنة، بعد إجراء المشاورات المناسبة، أن تقدم التوصيات إلى المنظمات. ومع الأسف، على الرغم من تذكيرها بالأساس القانوني، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية رفع المسألة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لاتخاذ قرار بشأنها، الأمر الذي يبدو أنه أدى إلى بعض سوء الفهم في ما يتعلق بدور الجمعية العامة إزاء دور الأجهزة الرئاسية في الوكالات المتخصصة".

11- وبالتالي، فإن التوظيف في منظمة الأغذية والزراعة، الذي يضم 75 في المائة من مواردها، يرتبط مباشرة بقدرة المنظمة على التصدي للتحديات والأولويات العالمية، بما في ذلك خطة التنمية المستدامة لعام 2030، والتكيف مع أساليب العمل الجديدة.

12- وقد خضعت المنظمة، في الآونة الأخيرة، لعملية تجديد تنطوي على تقييم متعمق لهاكلها التشغيلية والإدارية وأولوياتها البرمجية. ونتيجة لذلك، اعتمدت الأجهزة الرئاسية خطط وسياسات استراتيجية طويلة الأجل، بما في ذلك تجديد الموارد البشرية، لتعزيز تنفيذ ولاية منظمة الأغذية والزراعة.

13- ومؤخراً، أقرت الأجهزة الرئاسية في عام 2017 الإطار الاستراتيجي والخطة المتوسطة الأجل للفترة 2018-2021، اللذين يدجمان التغييرات التي أجريت منذ عام 2012 مع التوجه الاستراتيجي وعمليات المنظمة. وقد ابتعدت منظمة الأغذية والزراعة عن البرامج التقنية الضيقة النطاق والمنفصلة إلى برامج استراتيجية شاملة تؤثر على المستوى القطري. ويتطلب وضع الطرق الجديدة للعمل، من خلال فرق متعددة التخصصات وسياسة تنقل قوية، الدفاع والمرونة لتجديد الموارد البشرية في المنظمة، سواء كان من حيث تحديد المواقف المدرجة في الميزانية أو تعيين الموظفين للمهام.

14- وقد تجلّى هذا النهج في برنامج العمل والميزانية للفترة 2018-2019 الذي وافق عليه المؤتمر في يوليو/تموز 2017، حيث تمّ خلق 58 وظيفة فنية جديدة من خلال إلغاء عدد مماثل من الوظائف غير الفنية، وتم تخفيض مستويات 76 وظيفة شاغرة من الفئة الفنية لإتاحة توظيف فنيين من ذوي الكفاءات العالية أصغر سناً.⁸

15- وستكون هذه المرونة مطلوبة مرة أخرى في الفترة 2020-2021 للسماح للمنظمة بالاستمرار في التكيف مع أساليب عملها الجديدة. وفي يونيو/حزيران 2019، سيقوم المؤتمر في نفس الوقت: (أ) بانتخاب مدير عام جديد؛ و(ب) الموافقة على برنامج العمل والميزانية للفترة 2020-2021. ووفقاً لدورة التخطيط والبرمجة المقررة في منظمة الأغذية والزراعة، يجوز للمدير العام الجديد وفريق الإدارة العليا التابع له/لها، تعديل برنامج العمل والميزانية هذا، وتقديمه إلى المجلس للموافقة عليه في ديسمبر/كانون الأول 2019. وبناء على ذلك، سيحتاج المدير العام الجديد على الأقل إلى السنة الأولى من فترة 2020-2021 للبدء في تنفيذ هذه التعديلات، وسيطلب ذلك المرونة في ما يتعلق بتنفيذ القرار الجديد الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة حتى نهاية عام 2020.

16- وبناء على ذلك، يُعتبر أن تاريخ التنفيذ للتطبيق الرجعي للسنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة المنصوص عليه في القرار 70/244 ينبغي أن يأخذ بعين الاعتبار الأهداف والأولويات والسياسات ذات الصلة التي وضعتها الأجهزة الرئاسية للمنظمة، في ما يتعلق بالموظفين والقدرات الفنية، والتوازن بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي، والكفاءة والفعالية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

التوظيف

17- اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2018، كان لدى منظمة الأغذية والزراعة 121 موظفاً من الفئة الفنية والفئات العليا في وظائف مدرجة في ميزانية برنامج العمل والميزانية بحسب التوزيع الجغرافي. وفي المتوسط، يبلغ حوالي 4 في المائة من هؤلاء الموظفين سنّ 62 من العمر كل سنة، وسيقاعدون بموجب النظام الأساسي الحالي لموظفي المنظمة. ويرد في ما يلي توزيع حالات التقاعد الإلزامي في فترة الثلاث سنوات بين 1 يناير/كانون الثاني 2018 و31 ديسمبر/كانون الأول 2020 بحسب الرتبة، ومدة الخدمة، والجنس، ومنطقة الجنسية:

- (أ) من المتوقع أن يكون هناك 124⁹ حالة تقاعد عند السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة، مما يمثل 12 في المائة من مجموع الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي.
- (ب) يتعلق 22 في المائة من حالات التقاعد المتوقعة بالموظفين من الفئات الأعلى (مد-1 وما فوق)، و78 في المائة من الفئة الفنية.
- (ج) أكثر من نصف حالات التقاعد المتوقعة من الفئة الفنية - 58 في المائة - هي من الفئة ف-5 (56) و30 في المائة من الفئة ف-4 (29). ويبلغ متوسط نقاط الدرجات للمتقاعدين من الفئة الفنية 4.41.
- (د) جميع حالات التقاعد المتوقعة هي في الدرجات العليا للفئات، ومتوسط طول مدة الخدمة في منظمة الأغذية والزراعة هو 18 سنة.
- (هـ) حالات التقاعد المتوقعة موزعة بالتساوي بشكل عام على نطاق المجالات المهنية وفي المقرّ الرئيسي والمكاتب الميدانية.
- (و) يمثل الموظفون الذكور 69 في المائة من حالات التقاعد المتوقعة، في حين تمثل الموظفات الإناث 31 في المائة.
- (ز) ما يقارب نصف حالات التقاعد المتوقعة (60) هم من مواطني الدول الأوروبية (48 في المائة)، و14 منهم من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً، و2 من البلدان الممثلة تمثيلاً أقل. وتستأثر المناطق الجغرافية الأخرى بنسبة أقل بكثير: أمريكا الشمالية (16 في المائة)؛ أفريقيا (14 في المائة)؛ آسيا (9 في المائة)؛ أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (8 في المائة)؛ الشرق الأدنى (2 في المائة)؛ وجنوب غرب المحيط الهادئ (2 في المائة).

18- وتتيح الاتجاهات في حالات التقاعد المتوقعة للسنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند 62 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، فرصاً لمعالجة القدرات التقنية، والتوازن بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي، والكفاءة والفعالية في التوظيف في منظمة الأغذية والزراعة.

⁹ يتعلق الرقم 138 لحالات التقاعد المذكور في الوثائق السابقة بفترة 18 ديسمبر/كانون الأول 2017 إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020.

القدرة الفنية

19- يتم تعيين الموظفين في المقام الأول على أساس الجدارة - لقدرتهم الفنية على تلبية متطلبات المنظمة. وفي فترة 2016-2017، أقرّ التقييم المستقل للقدرة الفنية في المنظمة بالتحسينات المدخلة منذ عام 2012، ولكنه أشار أيضاً إلى التحدي الذي يواجهه المنظمة في ما يتعلق بالحصول على النوع الصحيح من الخبرة في بيئة وطرق عمل سريعة التغير.

20- وفي سياق إطار العمل الاستراتيجي والخطة المتوسطة الأجل المتوائمين مع أهداف التنمية المستدامة، هناك حاجة ملحة لتطوير القدرات الفنية الداخلية للمنظمة في مجالات جديدة من الخبرة، بما في ذلك الزراعة الإيكولوجية، ومقاومة المضادات الحيوية، والتنوع البيولوجي، وتغير المناخ، والنظم الغذائية، والهجرة، والحماية الاجتماعية. وتم البدء بالعمل على ذلك في برنامج العمل والميزانية للفترة 2018 - 2019¹⁰، ولكن يتعين القيام بالمزيد.

21- وقد ظهرت فجوة الخبرة الفنية هذه في بعض الأحيان بشكل واضح، وكان آخرها في أول تقرير قدمته المنظمة إلى الصندوق الأخضر للمناخ. وعلى الرغم من أنه تمت الموافقة عليه الآن، فقد تم رفضه في البداية لأنه اعتبر أنه يركز أكثر مما يلزم على مناهج التنمية الريفية التقليدية، بدلاً من متطلبات تغير المناخ الحالية. وبالمثل، تواجه منظمة الأغذية والزراعة في بعض الأحيان صعوبات في تنفيذ مشاريع ميدانية محددة بسبب عدم كفاية القدرات الفنية في مجالات عملها الجديدة.

22- وتبذل الإدارة جهوداً مضمّنة لتحسين مؤهلات وخبرات موظفي المنظمة، وقد حسّنت المنظمة على نطاق واسع معظم المؤشرات المتصلة بمؤهلات الموظفين وخبراتهم. وقد كان هناك زيادة في نسبة الموظفين الجدد الحاصلين على درجات أكاديمية متقدمة على مستوى ماجستير أو الدكتوراه أو الدراسات العليا. ويعكس ذلك تطوراً عاماً في معظم الإدارات الوطنية، حيث ارتفع مستوى مؤهلات الموظفين. ومع ذلك، يجب أن تستمر الجهود لضمان أعلى مستوى من الجودة من حيث الخبرة الفنية في الأمانة.

23- وتحافظ المنظمة على نسبة مئوية صغيرة (لا تقل عن 15 في المائة) من الوظائف الشاغرة في الفئات الفنية وما فوق المدرجة في الميزانية، لكي تكون قادرة على الاستجابة لهذه التحديات. وتنشأ هذه الشواغر بشكل أساسي بسبب المعدل الثابت للتقاعد الإلزامي (حوالي 4 في المائة سنوياً). وإذا تم تطبيق السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند 65 عاماً ابتداءً من 1 يناير/كانون الأول 2018، فإنه لن يكون من الممكن ملء هذه الوظائف الشاغرة البالغ عددها 124، مثلما حدث في برنامج العمل والميزانية للفترة 2018-2019 في سياق ميزانية ثابتة.

24- ويجب أن يستمر التحول الهابط لمعدل نقاط الفئة الفنية (إلى 3.43 في برنامج العمل والميزانية لفترة 2018-2019) لتوفير المجال للتشجيع على توظيف الموظفين الجدد، فضلاً عن المساهمة في تحقيق وفورات لإعادة الاستثمار. ونظراً إلى متوسط نقاط درجات المتقاعدين المرتفع نسبياً، فإن إخلاء هذه الوظائف عند سن 62 عاماً على مدى السنوات الأربع القادمة يتيح الفرصة لما يلي: (1) مزيد من التخفيض للوظائف الشاغرة؛ (2) وتشجيع الموظفين المبتدئين ذوي الأداء الجيد؛ (3) وتعيين موظفين مهنيين جدد وأصغر سناً يمتلكون الخبرة الفنية المناسبة التي تتطلبها المنظمة.

25- وفي هذا الصدد، تقيم الإدارة بانتظام الحاجة المستمرة إلى الوظائف التي يتم إخلؤها، وإعادة تحديد أوصافها، عند الاقتضاء، وإعادة تصنيفها بدرجات أدنى (بالإضافة إلى نقل الوظائف من المجالات الإدارية إلى المجالات الفنية). ويتم تسليط الضوء على أن المنظمة تجذب الآن موظفين جدد أصغر سناً لديهم مؤهلات عالية جداً، وهم مناسبون للوظائف في الدرجات الدنيا. وذلك وسيلة أيضاً لاستيعاب الموظفين الفنيين المبتدئين والفنيين معاونين ذوي الأداء العالي في نهاية مهامهم الأولية. وسيتم تقويض الجهود الرامية إلى تأمين المهارات المطلوبة بسبب الافتقار إلى المرونة في تعيين الموظفين الجدد من قبل الإدارة.

26- ومن حيث الفعالية، يتمتع الموظفون الجدد عموماً بأحدث الكفاءات التعليمية ويمكنهم أن يجلبوا إلى المنظمة خبرة حديثة مكتسبة مع الكيانات العامة والخاصة الأخرى، مما يزيد من فعاليتهم في معالجة القضايا التقنية والعمل في الشراكات. وعلاوة على ذلك، فإن الموظفين الجدد هم أصغر سناً عموماً من الموظفين الحاليين وأكثر قدرة ورغبة في المشاركة في سياسة التنقل الإلزامي في المنظمة، التي تتطلب أن يقوم الموظفون بتغيير الموقع الجغرافي لتعيينهم لنقل المعرفة بين مواقع المنظمة وتوفير نمو وخبرة للموظفين أنفسهم.

27- ومن شأن التنفيذ الفوري للسياسة الجديدة للسّن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 أن يؤدي إلى تقويض هذه الجهود الرامية إلى تحسين كفاءة وفعالية الموظفين.

28- وهناك حالات قد يكون من المرغوب فيها التمديد للموظفين ما بعد السّن الإلزامية لإنهاء الخدمة لمصلحة المنظمة. وتتبع منظمة الأغذية والزراعة نهجاً صارماً في هذا الصدد. ويسمح المدير العام، في حالات استثنائية، بتمديد السّن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مثلاً للوفاء باحتياجات برامجية أو إدارية محددة، يحددها مدراء الشعب من خلال السلسلة القيادية. ويجب أن تقدم الطلبات معلومات مفصلة عن أداء الموظف والأسباب وراء التمديد المطلوب، بما في ذلك السبب في عدم الوفاء بالمتطلبات المعتادة لتخطيط التعاقب، ولماذا يُفضل تمديد تعيين الموظف.

التوازن بين الجنسين

29- حثّت الأجهزة الرئاسية، بما في ذلك المؤتمر، المدير العام على وجه الخصوص، والإدارة بصفة عامة، على معالجة الاختلال في التوازن بين الجنسين داخل الأمانة على نحو نشط وعاجل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وفي هذا الصدد، تظل المنظمة ملتزمة بمواصلة جهودها نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في القوى العاملة ومواءمة نهجها مع الاستراتيجية على نطاق المنظمة. وتدعم المنظمة وضع خطط تنفيذ مخصصة، بالاستناد إلى السياق والتحديات المحددين للمنظمة باعتبارها وكالة متخصصة.

30- ومنذ عام 2012، أولي اهتمام خاص للمرشحات في عملية التوظيف والتعيين، بما في ذلك الإلزام بإدراج المرشحات في المقابلات وعمليات التعيين في الوظائف. وقد نتج ذلك عن توازناً بلغ 50/50 على أساس جنس الموظفين الجدد المعينين بين عامي 2012 و 2017. وفي نهاية ديسمبر/كانون الأول 2017، بلغت نسبة الموظفات 43 في المائة في الوظائف من الفئة الفنية و26 في المائة في المناصب العليا.¹¹

31- وتشمل الغالبية العظمى من حالات التقاعد من الفئات الفنية وما فوق (69 في المائة) موظفين من الذكور. وإن رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً للموظفين المعينين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 سيحرم الإدارة من المرونة اللازمة للغاية لتحقيق التوازن الفعال في التكوين الجنساني لموظفي المنظمة.

التمثيل الجغرافي

32- لطالما اتبع معيار الجدارة الأساسي في اتخاذ قرارات التعيين في المناصب الفنية الدولية، للتأكد من أن تملأ المنظمة جميع المناصب بأفضل المرشحين المؤهلين. وفي الوقت نفسه، وتماشياً مع الفقرة 3 من المادة 8 من دستور المنظمة، ما زال يولى الاهتمام الواجب لضمان التمثيل الجغرافي المنصف للدول الأعضاء في الأمانة العامة للمنظمة.

33- اعتمد المؤتمر المنهجية المتبعة في المنظمة لاحتساب تمثيل التوزيع الجغرافي في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في نوفمبر/تشرين الثاني 2003. وبموجب هذه المنهجية، يتم توزيع 40 في المائة من الوظائف على أساس العضوية، و5 في المائة على أساس عدد سكان البلدان الأعضاء، و55 في المائة بما يتناسب مع جدول الاشتراكات.

34- وخلال الفترة 2016-2017، انخفض عدد البلدان غير الممثلة في أمانة المنظمة وتلك الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو زائداً، ما أدى إلى زيادة عدد الدول الممثلة تمثيلاً منصفاً. وعلاوة على ذلك، أصبح منصفاً الآن تمثيل العديد من البلدان التي كانت دوماً ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

35- وفي نهاية عام 2017، بلغت النسبة المئوية للبلدان الممثلة تمثيلاً منصفاً 77 في المائة. ولدى تعيين الموظفين، وبشرط عدم إغفال الأهمية القصوى لضمان أعلى مستوى من الكفاءة والتخصص الفني، تمنح المنظمة الأولوية لتعيين موظفين على أساس جغرافي على أوسع نطاق ممكن، وتبذل جهوداً خاصة لتعيين مرشحين من بلدان غير متمثلة أو متمثلة تمثيلاً ناقصاً.

36- وطلب الأعضاء تصحيحاً أكثر منهجية للاختلالات في التوزيع الجغرافي. وكما ذكر أعلاه، من بين حالات التقاعد المتوقعة بين عامي 2018 و 2021 للموظفين المعينين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، يتعلق 48 في المائة منها بموظفين من البلدان الأوروبية، بما في ذلك 14 من الدول الممثلة تمثيلاً زائداً. وتتيح التقاعدات هذه فرصاً لتوظيف مواطني البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو البلدان غير الممثلة.

¹¹ الملحقان 2 و5 بالوثيقة CL 2019/8 PIR 2016-17

الوفورات في التكاليف

37- ركز التقييم الخارجي المستقل وخطة العمل الفورية لتحديد المنظمة على الحاجة إلى القيام بخفض منتظم لمناصب الإدارة العليا ومراجعة الهيكل العام لموظفي المنظمة كوسيلة لضمان مزيد من الكفاءة والوفورات. وكما ذكر أعلاه، عندما تصبح وظيفة ما شاغرة تتم مراجعة الوظائف ذات الصلة بشكل منهجي. وتؤدي هذه الجهود إلى وفورات في الكفاءة وزيادة في الفعالية.

38- ومن حيث الوفورات المتعلقة بتكاليف الموظفين، هناك مصدران رئيسيان لها. أولاً، في ما يتعلق بالوظائف المدرجة في الميزانية، فإن الاستعراض المنهجي لمهام الوظائف وتخفيض الوظائف الشاغرة المدرجة في الميزانية والموضحة أعلاه يؤديان إلى تحقيق وفورات لإعادة الاستثمار، كما حدث في برنامج العمل والميزانية للفترة 2018-2019. ويعتمد هذا الاستعراض وتخفيض الوظائف جزئياً على الموظفين الذين يقضون فترة طويلة في الوظائف قبل تركها عند السن 62 الإلزامية لإنهاء الخدمة.

39- ثانياً، في ما يتعلق بالتكلفة الفعلية للموظفين عند كل درجة، فإن ذلك يعتمد على مستوى درجة المرتب والاستحقاقات. وحُسبت تكاليف الموظفين في برنامج العمل والميزانية للفترة 2018-2019 بافتراض السن الإلزامية لإنهاء الخدمة عند 62 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2104. وسيؤدي رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة لهؤلاء الموظفين إلى تكاليف إضافية.

40- يعتمد مستوى الدرجة على عدد سنوات الخدمة في الفئة، وتتراوح وصولاً إلى 13 درجة للفئات الفنية والفئات العليا. وتقريباً جميع حالات التقاعد المتوقعة بين عامي 2018 و2021 تتعلق بموظفين في درجات النصف الأعلى من الفئة، وما يقرب من نصف إجمالي حالات التقاعد المتوقعة في أعلى درجة. وبالفعل، فإن معظم الموظفين الذين يقترنون من التقاعد يحصلون على أعلى راتب لفئتهم وسيستمررون في ذلك حتى التقاعد.

41- وبالعكس ذلك، ووفقاً للقواعد والممارسات المعمول بها، يتم تعيين الموظفين الجدد عند الدرجة 1 من فئتهم. وسيؤدي تضيق هذه الفرصة لتحقيق الوفورات عن طريق رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً إلى زيادات محتملة في تكاليف الموظفين غير مدرجة في الميزانية. وبينما تركز هذه الوثيقة على الموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا، تنطبق اعتبارات متشابهة على فئات الخدمات العامة.

42- يحق للموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا مجموعة من المزايا تشكل جزءاً من التكلفة الفعلية للموظفين في المنظمة. وتشمل تكاليف المزايا لكل من هؤلاء الموظفين المتصلة بمستوى الراتب مساهمة المنظمة في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية والتغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة وتسويات تكاليف المعيشة. ورفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، سيتم تكبد تكاليف المنافع التي لا تتعلق بمستوى المرتبات على أساس كل حالة فقط إذا كانت الظروف متاحة لكل فرد من الموظفين. ويشمل ذلك استحقاق السفر (على سبيل المثال إجازة زيارة الوطن) وعلاوة الأسرة، ومنحة التعليم.

43- وفي ما يتعلق بخطط الضمان الاجتماعي، فإن تطبيق السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 أمر معقد جداً. وكما هو موضح في الملحق، فإن العبء الصافي على المنظمة يزداد مع زيادة سن التقاعد، مع أن عكس ذلك يحصل في حالة موظفي الحكومات الوطنية. ويعزى ذلك إلى كون أن موظفي المنظمة لا يدفعون ما يعادل "ضريبة الدخل". ومن ناحية أخرى، لا يشكل المتقاعدون أي عبء على المنظمة من ناحية الكلفة نظراً إلى أن الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة يدفع معاشات تقاعدهم وليس المنظمة.

44- وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت المنظمة تكليفاً بإجراء استعراض اكتواري للأثر المحتمل على تكلفة التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة، أشار إلى أن هذا التغيير في السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة لن يكون له سوى تأثير هامشي على الالتزامات القائمة، سواء بالنسبة للمنظمة أو المستفيدين. ويقدر أن زيادة السنّ الإلزامية للتقاعد إلى 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل عام 2014 ستحقق وفورات لا تُذكر للتغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة (حوالي 0.005 إلى 0.011 في المائة)، وقد تزيد من الالتزامات المستحقة للمنظمة. وعلاوة على ذلك، يبدو من المعلومات المقدمة من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن مثل هذا التغيير على السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة لن يكون له سوى تأثير هامشي على التقييم الاكتواري للصندوق.¹²

جيم - موقف وكالات الأمم المتحدة المتخصصة الأخرى

45- وفي ما يتعلق بتحديد تاريخ التنفيذ بالنسبة للسنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، تتخذ الأجهزة الرئاسية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد قرارات تتعلق بموظفيها في ضوء ظروفها ومصالحها الخاصة: 1 يناير/كانون الثاني 2020 للصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ و1 يناير/كانون الثاني 2019 لمنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الصحة العالمية؛ و1 يناير/كانون الثاني 2018 لمنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة التنمية الصناعية التابعة للأمم المتحدة، والأمم المتحدة.

46- ويعكس نطاق تواريخ التنفيذ الظروف المتغيرة ومصالح الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. كما يُظهر المرونة التي تمنحها الأجهزة الرئاسية، التي تعمل في حدود سلطاتها، لتلبية احتياجاتها، وفي الوقت نفسه السعي إلى تحقيق القواسم المشتركة بشأن السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة لجميع الموظفين خلال فترة زمنية معقولة.

¹² على سبيل المثال، في سياق مختلف قليلاً، انظر تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2014، الفقرة 95.

دال - مقترح

47- ومن وجهة نظر منظمة الأغذية والزراعة، فإن الموعد المثالي لتنفيذ السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة عند سنّ 65 للموظفين الذين تم تعيينهم قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 هو 1 يناير/كانون الثاني 2021. ومن شأن ذلك أن يوفر للمنظمة أقصى قدر من المرونة لتعديل تشكيلة موظفيها وقدراتها التقنية ذات الصلة بأولويات البرامج وطرق العمل في الفترة 2018-2019؛ والسماح للمدير العام الجديد بعد مؤتمر عام 2019 بتفصيل برنامج العمل والميزانية في عام 2020 والبدء بتنفيذ التعديلات الناتجة؛ وكذلك تيسير تحقيق أهدافها بشأن التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في قوتها العاملة.

48- وسيتمكن اقتراح تاريخ 1 يناير/كانون الثاني 2021 للمنظمة من تنفيذ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 70/244 بما يتماشى مع التزاماتها القانونية، وفي سياق نهج منسق عبر النظام الموحد للأمم المتحدة. وسيساعد هذا النهج المتوازن في تلبية احتياجات كل من المنظمة وموظفيها في إطار زمني معقول. وفي واقع الأمر، إن هذا النهج المتوازن في ما يتعلق بهذه المسألة يعكس آراء واستنتاجات لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها عندما بدأت في استعراض مسألة السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة.¹³

الإجراءات المقترحة

49- إن الأعضاء مدعوون إلى القيام بما يلي:

- (أ) استعراض هذه الوثيقة وتقديم تعليقات وملاحظات بشأنها حسب الاقتضاء؛
- (ب) التشديد على أنه ينبغي تحديد تاريخ تنفيذ السنّ الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة عند 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 مع مراعاة الحالة الخاصة لمنظمة الأغذية والزراعة كما هو موضح في هذه الوثيقة؛
- (ج) الموافقة على الاقتراح الذي يدعو إلى رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة لموظفي منظمة الأغذية والزراعة، المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، إلى 65 عاماً اعتباراً من تاريخ 1 يناير/كانون الثاني 2021، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين، وتعديل نظام موظفي المنظمة وفقاً لذلك في الوقت المناسب.

¹³ شددت لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن مسألة السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة هي مسألة معقدة تنطوي على مجموعة واسعة من الاعتبارات، "مثل (أ) التوزيع الجغرافي؛ و(ب) التوازن بين الجنسين؛ و(ج) تحديد القوة العاملة؛ و(د) التطوير الوظيفي والتخطيط لتطوير وترقية الموظفين؛ و(هـ) الحالة الإكتوارية لصندوق المعاشات التقاعدية؛ و(و) الوضع المالي للمنظمات"، تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2009، A/64/30، الفقرة 17.

الملحق: تأثير السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة على خطط الضمان الاجتماعي لموظفي منظمة الأغذية والزراعة

- 1- شدد بعض الأعضاء على أن التنفيذ الفوري للسنّ الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة سيكون له أثر مفيد على خطط الضمان الاجتماعي، وعلى وجه الخصوص سيقبل إلى حدّ كبير من التزامات المنظمة حيال التأمين الطبي.
- 2- أصدرت المنظمة تكليفاً بإجراء استعراض اكتواري للأثر المحتمل لرفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل عام 2014. وقيم الخبراء الاكتواريون ما يلي: (1) الأثر المقدر للتغيير إلى عمر 65 عاماً اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2018؛ و(2) الأثر المقدر للتغيير إلى عمر 65 عاماً اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2021؛
- 3- وتستند الأرقام إلى افتراضات التقاعد من تقييم 31 ديسمبر/كانون الأول 2016. وتمثل "الالتزامات المحاسبية النشطة" الالتزامات في ما يتعلق بالموظفين العاملين¹⁴. وتعكس "تكلفة خدمات المحاسبة" التكلفة المستحقة للمزايا الطبية للموظفين الحاليين.¹⁵
- 4- ويبين التقييم الاكتواري أن كلاً من "الالتزامات المحاسبية النشطة" (حالياً 467 مليون دولار أمريكي) و"تكلفة خدمات المحاسبة" (حالياً 33 مليون دولار أمريكي)، ستبقى على حالها تقريباً سواء تم تنفيذ السنّ الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة في عام 2018 أو 2021. وبعبارة أخرى، فإن التأجيل إلى 1 يناير/كانون الثاني 2021 سيكون له أثر صغير جداً أو ضئيل على التزامات التأمين الطبي.
- 5- وفي الواقع، يؤكد ما سبق ذكره أن التغييرات في السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة ليس له سوى تأثير هامشي على الالتزامات القائمة، سواء بالنسبة للمنظمات أو المستفيدين.¹⁶ وعموماً، في إطار آليات التمويل لخطط التأمين الطبي، يساهم كل من منظمات الأمم المتحدة والموظفين (أو الموظفين السابقين) في هذه الخطط. غير أن التغيير في السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة من شأنه أن يزيد بشكل كبير من التزامات المنظمة، لأنه من أجل الاستفادة من التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة، يتعين على الموظف أن يعمل لمدة عشر سنوات إذا كانت خدمته ستنتهي بعد سنّ الخامسة والخمسين. وسيؤدي التنفيذ الفوري للسنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل عام 2014 إلى استحقاقات في التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة لعدد متزايد من الموظفين.

¹⁴ لا يتم احتساب تكاليف الموظفين المتقاعدين لأنهم قد تقاعدوا بالفعل، وإن التغيير غير جوهري من منظور التقديرات. ويعود آخر تقييم اكتواري للالتزامات المتعلقة بالموظفين، الذي يدمج سيناريوهات مختلفة تعكس التغييرات في السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة، وتمت إتاحته للأعضاء، إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2010. التقييم الاكتواري للالتزامات المتعلقة بالموظفين لعام 2011، الدورة 143 للجنة المالية (روما 7-11 مايو/أيار 2012).

¹⁵ تمثل "تكلفة خدمات المحاسبة" عنصراً قياسياً لتكاليف الموظفين وتنشأ كل عام حيث يقدم الموظفون النشطون خدماتهم مقابل دفع هذه الاستحقاقات في المستقبل. وهي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام منقحة نتيجة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية. وتمثل "الالتزامات المحاسبية النشطة" جزءاً من إجمالي الالتزامات عن التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة يعزى إلى المشاركين النشطين (العاملين) غير المؤهلين للتقاعد بعد.

¹⁶ إن شروط تمويل خطة التأمين الطبي من قبل المشاركين هي نفسها إلى حد كبير في منظمة الأغذية والزراعة وتغير بشكل طفيف وفقاً لما إذا كان المشارك موظف نشط أو متقاعد.

6- ويتسق ذلك مع الاستنتاجات الواردة في تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن إدارة التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، على الرغم من أن مدى النظر في هذه الاستنتاجات في استعراض التغيير المقترح للسّنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل عام 2014 ما زال غير مؤكدًا. وشدد التقرير على أن أثر رفع السّنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 على التزامات الأمم المتحدة سيكون أقل من 1 في المائة (0.85 في المائة) من تقييم عام 2011.¹⁷

7- من الواضح أن أثر رفع السّنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة لجميع الموظفين على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، هو خارج نطاق هذه الوثيقة. غير أنه تجدر الإشارة إلى أن الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة طلب في عامي 2012 و2013، رفع السّنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة فقط للموظفين المعيّنين في 1 يناير/كانون الثاني 2014، أو بعد ذلك. وعلاوة على ذلك، أشار الخبر الإكتواري الاستشاري للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في عام 2014 أن رفع السّنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة سيؤدي إلى انخفاض في العجز الإكتواري للصندوق في حدود 0.13 في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، أو ما يعادل 13.5 مليون دولار أمريكي سنوياً.¹⁸ وأكد الخبراء الإكتواريون للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن قرارات عدة منظمات بتأجيل تنفيذ رفع السّنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة لم تعدّل هذا التقدير.

8- سعت منظمة الأغذية والزراعة إلى الحصول على مزيد من المعلومات - بما في ذلك التقييمات الإكتوارية التفصيلية وغيرها من الدراسات التي قد صدر فيها تكليف أو أصبحت متاحة للجنة الخدمة المدنية الدولية - ولكن دون جدوى.

9- وقد يكون هناك رأي غير دقيق في ما يتعلق بخطط الضمان الاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة، مقارنة بالنظم الوطنية. وتوجد فروق واضحة بين برامج المعاشات التقاعدية الممولة وغير الممولة، أو خطط الضمان الاجتماعي:

(أ) يستفيد تمويل الخطط الممولة عن طريق السحب على أصول منفصلة ومخصصة. ويمكن تمويلها تمويلًا كاملاً، أو ناقصاً، أو زائداً، بحسب حجم الأصول المتراكمة في ما يتعلق بالمعاشات أو المنافع الأخرى.

(ب) يستفيد تمويل الخطط غير الممولة من المساهمات الجارية التي يدفعها المستفيدون المستقبليون (أصحاب المعاشات التقاعدية المستقبليون في حالة المعاشات التقاعدية)، أو من الإيرادات الجارية مثل الضرائب أو التحويلات.¹⁹

¹⁷ انظر إدارة التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. تقرير الأمين العام A/68/353، 27 أغسطس/آب 2013، الفقرات 24 إلى 27.

¹⁸ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2014، الفقرات 92 إلى 95.

¹⁹ يشار في اللغة الفرنسية إلى هذه المخططات، ربما بطريقة أكثر حرفية، باسم "systèmes par" و "systèmes par capitalisation" و "répartition".

10- تنفذ معظم النظم الوطنية خططاً غير ممولة، في حين تعتمد منظمات منظومة الأمم المتحدة على الخطط الممولة. ويؤدي رفع السنّ الإلزامية للتقاعد عادة إلى تحقيق وفورات في الميزانيات الوطنية أو يؤثر إيجاباً على الميزانيات. غير أن رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة في منظمات الأمم المتحدة قد لا يكون له أي تأثير أو قد يكون له تأثير غير كبير، أو أنه قد يزيد من التكاليف بالنسبة للمنظمات.

11- وفي حين أنه في حالة الحكومات الوطنية يساهم دفع العامل للضرائب إيجاباً في الميزانية الوطنية، فإنه في حالة منظمة الأغذية والزراعة يكون الموظف عبارة "فقط" عن تكلفة صافية لميزانية المنظمة أثناء خدمته. ولا يوجد "دخل إضافي" للمنظمة من جراء عمل الموظف لأن الموظف "لا يدفع ضرائب" للمنظمة، ويقدم اشتراكات للمعاشات التقاعدية إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وليس إلى منظمة الأغذية والزراعة. وبعد التقاعد، يميل المتقاعد الوطني إلى أن يصبح عبئاً على التكلفة الصافية للميزانية الوطنية، ويعتمد بصورة متزايدة على الموارد الوطنية في شكل المعاشات التقاعدية أو منافع أخرى. وبالعكس ذلك، بالنسبة للمعاشات التقاعدية لا يوجد تكلفة لموظفي منظمة الأغذية والزراعة على المنظمة بعد تقاعدهم. وذلك لأن المنظمة لا تدفع المعاش التقاعدي للمتقاعدين.²⁰

12- وفي حالة منظمة الأغذية والزراعة، يكون الالتزام المالي الوحيد للمنظمة بعد التقاعد هو التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة.²¹ ويقدر بأن رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل عام 2014 سيحقق وفورات لا تذكر بالنسبة لهذه الالتزامات (حوالي 0.005 إلى 0.011 في المائة) كما هو مبين أعلاه²²، لا بل قد يزيد من الالتزامات المترتبة على المنظمة.

²⁰ على الرغم من أنها تساهم في التأمين الطبي.

²¹ يمثل التزام التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة حصة المنظمة في تكاليف مطالبات التأمين الصحي التي يتعين أن تسدّها نيابة عن المتقاعدين طوال فترة العمر المتوقع لهم استناداً إلى خدماتهم السابقة مع المنظمة. وينبغي التمييز بينها وبين تكاليف الخدمة الجارية، التي هي مكون أساسي في تكاليف الموظفين، وتغطيتها في كل فترة مالية اعتماداً على ميزانية البرنامج العادي. ولم يحدث قط أن سددت التزامات تكاليف الخدمة السابقة للتغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة من اعتمادات الميزانية أو من برنامج العمل. وفي حين يوفر برنامج العمل والميزانية التمويل لتكاليف الخدمة الحالية (أي المبالغ التي سيحصل عليها الموظفون خلال فترة السنتين الحالية)، توجد آلية للتمويل الجزئي فقط من أجل تمويل الجزء الذي حصل عليه الموظفون في فترات سابقة (أي التزامات الخدمة السابقة) من التزامات التغطية الطبية بعد نهاية الخدمة. واعتباراً من فترة السنتين 2004-2005، وافق المؤتمر على اشتراكات إضافية منفصلة بقيمة 14.1 مليون دولار أمريكي بغرض تمويل التزامات الخدمة السابقة للتغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة بشكل جزئي، واستمرت هذه الاشتراكات حتى فترة السنتين 2016-2017. ولم يوافق المؤتمر على أي اشتراكات إضافية للفترة 2018-2019.

²² اعتباراً من عام 2003، وضعت منظمة الأغذية والزراعة آلية تجعل هذه التكلفة غير مادية للميزانية، وذلك بربط أقساط التأمين الطبي للموظفين بتكاليف التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة. ومع ذلك، هناك التزام للتغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة يعود إلى ما قبل عام 2003، ويبلغ حالياً حوالي 1.2 مليار دولار أمريكي. ويقدر أن رفع السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً للموظفين المعيّنين قبل عام 2014 في منظمة الأغذية والزراعة سيحقق وفورات لا تذكر بالنسبة لهذه الالتزامات (حوالي 0.005 إلى 0.011 في المائة).