

Distr.: General
28 February 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون
البند ١٢٦ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

- ١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام المتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة (A/56/701). وخلال نظرها في التقرير، اجتمعت اللجنة الاستشارية مع ممثلي الأمين العام، الذين قدموا معلومات وتوضيحات إضافية.
- ٢ - وأجرت اللجنة الاستشارية دراسة أولية للتقرير في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. والتمست اللجنة موافقتها بمعلومات إضافية قبل استئناف النظر في هذا الموضوع. وعلمت اللجنة الاستشارية أن الردود على استفساراتها ستقدم أيضا إلى اللجنة الخامسة في شكل ورقة غرفة اجتماعات.
- ٣ - وتنوّه اللجنة الاستشارية إلى أن تقرير الأمين العام قد قُدم عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، الذي طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٢ من الجزء الثاني عشر منه، إلى الأمين العام، "أن يدرس الآثار المترتبة على تحديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ بالسن المعتمدة حاليا، وهي اثنتان وستون سنة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين". وعليه، يشتمل هذا التقرير على ملاحظات وتعليقات اللجنة الاستشارية على المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام. وللجمعية العامة أن تبدي رأيها في تلك القضية من قضايا السياسة العامة، ألا وهي تحديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ بـ ٦٢ سنة.

٤ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنها نوهت، في الفقرة ٥ من تقريرها الصادر في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ (A/55/499)، إلى ما ذكر في الفقرة ١١ (د) من تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) من "وجود عدد شواعر لم يسبق له مثيل، وأن ما يصل إلى ٤٠٠ موظف سوف يتقاعدون كل سنة على مدى السنوات الخمس القادمة، وأن معدل الدوران هذا يتيح فرصة لتجديد شباب المنظمة". وفي الفقرة نفسها، أكدت اللجنة على الحرص، لدى وضع وتنفيذ خطط العمل في مجال الموارد البشرية، على منح الأولوية لكفالة التجديد المنظم لشباب الأمانة العامة والاحتفاظ بالموظفين الأكثر شبابا، خاصة على ضوء الملامح العمرية في المنظمة.

٥ - وكما هو مبين في الفقرة ١٢ من تقرير الأمين العام (A/56/701) فإنه في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، كان هناك ٢٤٤ ١١ من موظفي الأمم المتحدة الذين يعملون بموجب أحكام المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، وكان مجموع عدد الموظفين الذين يحتمل أن يتأثروا بإجراء تغيير في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة يبلغ ٩٤٤ ٥ موظفا. وتنوه اللجنة الاستشارية، كما هو مذكور في الفقرة ١٣ من ذلك التقرير، إلى أن العدد الفعلي للموظفين الذين سيتأثرون، من جراء التقاعد المبكر وانتهاء الخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء العقود أو العجز أو الوفاة أثناء الخدمة، أقل من الأعداد المذكورة. فمن واقع التجربة المكتسبة مؤخرا، ينتظر، على سبيل المثال، أن يحصل ١٠٠ موظف تقريبا على تقاعد مبكر كل عام. والجدول ٢ من ذلك التقرير يبين أن عدد الموظفين المعينين قبل عام ١٩٩٠، ممن سيبلغون السن الإلزامية لإنهاء الخدمة (٦٠) خلال فترة السنوات الخمس المقبلة، يتراوح من ٢٦٤ في عام ٢٠٠٢ إلى ٣٨٤ في عام ٢٠٠٦.

٦ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى المقولة الواردة في الفقرة ١٣ من تقرير الأمين العام (A/56/701) من أنه لما كان الموظفون الذين يحتمل أن يتأثروا بتغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة يمثلون نسبة ضئيلة من إجمالي الموظفين، "فإن الآثار المترتبة على التغيير في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ سيكون طفيفا إلى أقصى حد فيما يتعلق بالتكوين العمري للمنظمة، والتوزيع الجغرافي، والتوازن بين الجنسين، وفرص التطور الوظيفي". وفي الفقرات من ١٢ إلى ١٤ من ذلك التقرير، يرد تحليل تفاضلي لذلك الأثر على موظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة. وقد طلبت اللجنة، ولم تلتق، بيانا تفصيليا، حسب الرتب، بالمعلومات الواردة في الفقرات من ١٢ إلى ١٤. واللجنة تلتزم أن تقدم المعلومات إلى اللجنة الخامسة. ويخلص ذلك التقرير إلى أن التدابير الاستباقية الرامية إلى ملء الشواغر الحالية، التي يبلغ إجماليها ٦١ ٢ على نطاق الأمانة العامة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، إلى جانب الشواغر الناشئة عن مصادر مغايرة للإلزامية للخدمة، فضلا عن التدابير الجاري تنفيذها في سياق برنامج إصلاح إدارة الموارد البشرية، إنما تعد بمثابة وسيلة أكثر فعالية لتحقيق أهداف المنظمة في تلك المجالات (انظر A/56/701، الفقرات ١٨-٢٣).

٧ - واستفسرت اللجنة الاستشارية عن الأثر المالي المحتمل المترتب على الاحتفاظ بموظفين قد يكونون على رتب أعلى، مقارنة بتعيين موظفين جدد يُفترض أن يلتحقوا بالمنظمة على رتب أقل. وعلمت اللجنة أن تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ لن يؤثر على تعيين موظفين جدد. غير أنه نظرا لكثرة المتغيرات المحتملة في السن والرتبة، فإن من غير الممكن تحديد القيمة العددية لأي أثر مالي.

٨ - وتشير اللجنة الاستشارية أيضا إلى المقولة الواردة في الفقرة ١٣ من ذلك التقرير والتي مؤداها أن التغيير في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ سيؤثر بصورة إيجابية على الحالة الاكتوارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ولدى التماس معلومات أكثر تفصيلا، علمت اللجنة أن الخبير الاكتواري الاستشاري للصندوق قد وضع تقديرات - افترض فيها أن كل الموظفين الذين سيتأثرون سيقون في الخدمة حتى سن ٦٢ سنة - مؤداها أن الحد الأقصى للفوائد/الوفورات الاكتوارية المحتملة التي سيحنيها الصندوق ستبلغ ١,١٦ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ومن الجدير بالذكر أن تعريف "الموظفين الذين سيتأثرون" الذي يستخدمه الخبير الاكتواري الاستشاري يشمل جميع الموظفين العاملين في أسرة منظمات وكيانات الأمم المتحدة، ممن تنطبق عليهم أحكام النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة*. ومن الجدير بالذكر أيضا أن هذا الأثر سيتم التخفيف من حدته إلى الدرجة التي لن يستفيد عندها الموظفون من خيار مد خدمتهم حتى سن الـ ٦٢ (انظر الفقرة ٥ أعلاه). ومن جهة أخرى، توضح اللجنة الاستشارية أنه إذا ما مدت الأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى سن ٦٢ بالنسبة للموظفين الذين سيتأثرون، فإن من المرجح أن تحذو المنظمات المشتركة في صندوق المعاشات، غير الخاضعة للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة*، نفس الحذو، مما يزيد من المزايا الاكتوارية التي يجنيها الصندوق. وترد في الفقرتين ٩ و ١٠ من تقرير الأمين العام معلومات تفصيلية عن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة لعدد من المنظمات والكيانات المشتركة في صندوق المعاشات التقاعدية.

٩ - وتنوه اللجنة الاستشارية، كما هو مبين في الفقرة ٧ من ذلك التقرير، إلى أن إدخال تغيير على السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين بالنسبة لفئة محددة من موظفي الأمم المتحدة لن يتطلب أي تغيير في النظامين الأساسيين والإداري لصندوق المعاشات التقاعدية. وتقاعد أي موظف بعد بلوغه سن الستين، ولكن قبل بلوغه الثانية والستين، سيعامل كتقاعد عادي. وتحيط اللجنة الاستشارية علما بالمناقشة المشار إليها في الفقرتين ٢٦ و ٢٧ بشأن حماية

* التمسست اللجنة الاستشارية من مكتب إدارة الموارد البشرية موافاة اللجنة الخامسة بأسماء تلك المنظمات والكيانات، وذلك في شكل ورقة غرفة اجتماعات (انظر الفقرة ٢ أعلاه).

حقوق الموظفين المكتسبة، التي يكفلها البند ١٢-١ من النظام الأساسي للموظفين. كما تنوه اللجنة إلى المقولة الواردة في الفقرة ٢٨ من التقرير والتي مؤداها أن مد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ إلى سن الثانية والستين سيكون له أثر إيجابي على معنويات الموظفين، نظراً لأن جميع الموظفين سيعاملون سواسية. ومع اتفاق اللجنة على أن المساواة في المعاملة أمر مرغوب فيه، فإنها تنوه إلى أهمية مسألة حماية الحقوق المكتسبة فيما يتعلق بمد السن الإلزامية لتقاعد أولئك الموظفين (انظر A/56/701، الفقرتان ٢٦ و ٢٧).

١٠ - وتبادلت اللجنة الاستشارية الآراء مع ممثلي الأمين العام حول تاريخ بدء نفاذ أي قرار تتخذه الجمعية العامة بمد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذين سيتأثرون إلى سن الثانية والستين. وعلمت اللجنة أن مكتب إدارة الموارد البشرية قد أوصى بأن يبدأ نفاذ القرار بعد ستة أشهر أو أكثر من تاريخ صدوره. وأوضح ممثلو الأمين العام أن مكتب إدارة الموارد البشرية قد طلب من الإدارات أن تبدأ عمليات التعيين، تعويضاً للموظفين المتقاعدين، قبل تسعة أشهر من تاريخ التقاعد المتوقع. ولذلك، من المحتمل أن تكون هناك عمليات اختيار جارية على قدم وساق وقت صدور قرار من الجمعية العامة. كذلك، فإن المقصود من التوصية بإرجاء التنفيذ هو تجنب المنظمة أي مسؤوليات قانونية. غير أن اللجنة علمت، لدى الاستفسار، أن قلة من الإدارات هي التي تبدأ فعلاً عملية التعيين قبل تقاعد الموظفين بوقت كبير. لذلك، فإن اللجنة ترى أنه إذا ما اتخذت الجمعية العامة قراراً بمد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذين عينوا قبل عام ١٩٩٠ إلى سن الثانية والستين، فإن تاريخ بدء نفاذ ذلك القرار يجب أن يكون بعد ثلاثة أشهر من صدوره. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أن أي قرار ينبغي أن ينص في صيغته على أن مد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة لا ينطبق على الموظفين الذين يكونون قد بلغوا سن الستين في تاريخ نفاذ القرار، أو على الموظفين الذين تكون خدمتهم قد تم مدّها إلى ما بعد سن الستين، وذلك رهناً بحق الأمين العام في مد الخدمة إلى ما بعد السن القصوى في حالات استثنائية، وفقاً للبند ٩-٥ من النظام الأساسي للموظفين.