

تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين

تقرير من الأمانة

١- في الدورة الأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي المعقودة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧، قدمت الأمانة التعديلات الضرورية لتنفيذ القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين في القرار ٧٠/٢٤٤ المعتمد في ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، بما في ذلك التعديلات المتصلة بتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤.

٢- وإذ يؤيد المجلس التنفيذي التعديلات المتصلة بتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من حيث المبدأ، ناقش تاريخ تنفيذها أي بتعبير آخر ما إذا كان ينبغي دخول التعديلات حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨ على النحو المنصوص عليه في القرار ٧٠/٢٤٤ أو في تاريخ لاحق. وطلب من الأمانة توفير معلومات إضافية عما لتنفيذ التعديلات في تاريخ مؤجل من آثار مالية وقانونية وآثار من منظور المساواة بين الجنسين والتنوع بهدف تمكين المجلس من اتخاذ قرار في دورته الحادية والأربعين بعد المائة في أيار/ مايو ٢٠١٧.

الغرض من التعديلات المقترح إدخالها على لائحة الموظفين

٣- لقد رفعت المنظمة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ أو بعد هذا التاريخ.

٤- وفي القرار ٧٠/٢٤٤، قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة أيضاً السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُين من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة.

١ انظر http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦).

٢ الوثيقة م ت ٤٨/١٤٠، الفقرات من ٣٤ إلى ٥٦.

٣ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته الأربعين بعد المائة، الجلسة السابعة عشرة، الفرع ٣ (بالإنكليزية).

٤ انظر القرار م ت ١٣٣ق ٣ (٢٠١٣) عقب القرار ٦٧/٢٥٧ (٢٠١٣) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

٥- وتطبيقاً للحقوق المكتسبة المشار إليها في القرار ٢٤٤/٧٠، سيحتفظ الموظفون المعينون قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ بالحق في التقاعد دون أي تأثير ضار في استحقاقاتهم التقاعدية أو فرض أي غرامة عليها لدى بلوغهم سن التقاعد (أي ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة) التي لم تتغير في قواعد الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو في الفترة الفاصلة بين سن تقاعدهم وسن ٦٥ سنة.

٦- وبناءً على ذلك، عُدلت المادة ١٠٢٠-١ من لائحة الموظفين لتنفيذ السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة أي ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وعُدلت المادة ٤١٠ من لائحة الموظفين لبيان سن ٦٥ كالحد الأقصى العادي لسن التوظيف بدلاً من ٦٢ سنة تمشياً مع السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة (انظر الملحق).

٧- وفي الواقع، سيتمكن الموظفون المتمتعون بالحق المكتسب في الحصول على كامل الاستحقاقات التقاعدية لدى بلوغ ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة من العمر من اختيار موعد تقاعدهم. وإذا اختاروا العمل حتى بلوغ ٦٥ سنة من العمر، سيظلون يحصلون على مرتباتهم واستحقاقاتهم ويدفعون اشتراكاتهم في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة حتى ذلك الحين مما يزيد استحقاقاتهم التقاعدية؛ وقد يفون بمتطلبات الأهلية للاستفادة من التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة التي ما كانوا ليفوا بها بخلاف ذلك. أما إذا اختاروا إنهاء الخدمة قبل بلوغ ٦٥ سنة من العمر، فسيطلب منهم إخطار المنظمة بذلك قبل ثلاثة أشهر ويحصلون على كامل استحقاقاتهم التقاعدية لدى إنهاء الخدمة نتيجة لتقاعدهم.

تاريخ التنفيذ

٨- في الدورة الأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي التي عُقدت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، طُرحت مسألة ما إذا كان ينبغي أن تدخل التعديلات المتصلة بتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ عملاً بالقرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة أو في تاريخ لاحق نظراً إلى بعض الآثار الخاصة بالمنظمة.

٩- وأشير في تقرير الأمانة المقدم إلى المجلس التنفيذي إلى زيادة التزامات المنظمة المالية المرتبطة بالموارد البشرية الممولة من المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال بما يتراوح قدره بين ٣ و ٤ ملايين دولار أمريكي إذا اختار الموظفون الممولون من المبادرة العالمية والبالغ عددهم ٤٤ موظفاً والمتوقع تقاعدهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ أن يبقوا في الخدمة نتيجة تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وفي ذلك السياق، ورد في تقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة المقدم إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الخامس والعشرين ما يلي:^٢

أحاطت اللجنة الاستشارية علماً بالالتزامات غير الممولة وبراوي الأمانة في أن اعتماد التغيير المقترح إدخاله على السياسة الخاصة بسن التقاعد، الذي سيبدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، سيزيد تكلفة الانتقال في مجال شلل الأطفال بما قدره ٤ ملايين دولار أمريكي حسب التقديرات. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحدد الإدارة على وجه تام إجمالي التكلفة المالية المقدرة التي ستتكبدها المنظمة، وأن تحدد أيضاً الآثار المحتملة على المبادرات الخاصة بالموارد البشرية مثل التوازن بين الجنسين. وشجعت اللجنة الأمانة على إطلاع الدول الأعضاء على الآثار الكاملة للتطبيق المحتمل، لضمان اعتماد تغيير سن التقاعد في الوقت الأنسب.

١ انظر الوثيقة مت ٤٠/٤٦، الملحق، التذييل ٢.

٢ الوثيقة EBPBAC25/2، الفقرة ٣٣.

١٠- وكى يتسنى للمجلس التنفيذي اتخاذ قرار مستتير في أيار/ مايو ٢٠١٧، عُقدت مشاورات غير رسمية مع ممثلي الدول الأعضاء في ١٦ آذار/ مارس ٢٠١٦ قدمت خلالها الأمانة معلومات عن آثار تأجيل لسنتين لدخول تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة حيز النفاذ (أي حتى ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠) من أجل مراعاة الظروف المحددة التي تواجهها المنظمة في سياق اختتام المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال بحلول نهاية عام ٢٠١٩. وترد أدناه بعض المعلومات الإضافية.

١١- ونظراً إلى توقع تقاعد ٣٥٩ موظفاً في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ (١٦٤ موظفاً من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا و ١٥١ موظفاً من موظفي فئة الخدمات العامة و ٤٤ موظفاً فنياً وطنياً)^٢ فيمكن للمنظمة في حال تأخير التمديد لمدة سنتين أن تتفادى التزامات إضافية تناهز قيمتها ١٠ ملايين دولار أمريكي.

١٢- ويمكن تفادي هذه الالتزامات من خلال تناقص الموظفين الطبيعي الذي سيتيح أيضاً فرصة لإعادة موازنة هيكل الموظفين مع أولويات المنظمة الجديدة. وبتقدير بالذکر في ذلك الصدد أن الموظفين المتوقع تقاعدهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ يمثلون ٧٪ من القوى العاملة في المكتب الإقليمي لأفريقيا و ٦٪ من القوى العاملة في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا و ٥٪ من القوى العاملة في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط و ٣٪ من القوى العاملة في المكتب الإقليمي لأوروبا والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. ويسمح التناقص الطبيعي بإلغاء المناصب الشاغرة نتيجة لتقاعد الموظفين (تُلغى المناصب الشاغرة بنسبة ١٢٪ في المتوسط حسب العمليات السنوية لتخطيط تعاقب الموظفين في السنوات الأخيرة) أو تخفيض رتبها أو شغلها من جانب مرشحين بدرجات أقل في الرتبة ذاتها (وصل أكثر من نصف الموظفين المتوقع تقاعدهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ بقليل (٥١٪) إلى أعلى درجة في رتبهم).

١٣- وفي فترة تشهد حالات عدم اليقين المالي وفي زمن سيحتاج فيه مدير عام جديد إلى المرونة لتنفيذ الرؤية التي تعينه الدول الأعضاء من أجلها، ينبغي توقع إعادة الهيكلة أو إعادة التنظيم إلى جانب احتمال إلغاء المناصب. وبعد التناقص الطبيعي الوسيلة الأقل ضرراً والأكثر فعالية من حيث التكاليف لتخفيض القوى العاملة.

١٤- وإن إلغاء المناصب التي يشغلها موظفون معينون يعقود مستمرة^٣ وتمتعون بالتالي بحقوق إعادة الانتداب يستتبع التزامات مالية وقانونية تقع على عاتق المنظمة. وبالتحديد، سيظل الموظفون المتمتعون بحقوق إعادة الانتداب الذين يتوقع تقاعدهم بخلاف ذلك يحصلون لدى الإخطار بإلغاء مناصبهم على مرتب لمدة تسعة أشهر تمثل فترة إعادة الانتداب خلال سنة أشهر وفترة الإخطار خلال ثلاثة أشهر ويجب أن تبين خلالها الجهود المبذولة عن حسن نية لإيجاد فرصة أخرى لإعادة انتدابهم. ويجوز لموظف تُنهي خدمته نتيجة لعدم تحديد أي فرصة لإعادة انتدابه أن يقدم طعناً على أساس توقعه العمل حتى بلوغ ٦٥ سنة من العمر حتى لو أنه سيحصل لدى إنهاء الخدمة على كامل استحقاقاته التقاعدية دون فرض أي غرامة عليها نظراً إلى بلوغه سن التقاعد أي ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة.

١ تقاعد أو سيتقاعد أكثر من ٣٠٠ موظف في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.

٢ للاطلاع على التوقعات بشأن تقاعد الموظفين انظر الجدولين ٨ و ٩ الواردين في الوثيقة المعنونة "Human resources: update: workforce data as at 31 December 2016" والمتاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٢٨ نيسان/ أبريل ٢٠١٧).

٣ سينخفض عدد الموظفين المعينين يعقود مستمرة على مدى السنوات. ويمثل هؤلاء الموظفون حالياً ٦٨,٣٪ من الموظفين المعينين يعقود أطول مدة. وستبلغ نسبتهم ٦٦,٦٪ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ في حال تأجيل تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة.

١٥- وعلاوة على ذلك، سيتمكن ١٢,٥٪ من الموظفين المتوقع تقاعدهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ في حال دخول التعديلات حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ من الوفاء بشرط الأهلية طوال ١٠ سنوات للاستفادة من التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة مما يزيد التزامات المنظمة التي كان من الممكن تفاديها بخلاف ذلك.

١٦- وإضافة إلى الآثار المالية ينطوي تنفيذ تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ على آثار على تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

١٧- وتبلغ نسبة الرجال ٦٠٪ (٢١٥) ونسبة النساء ٤٠٪ (١٤٤) من الموظفين المتوقع تقاعدهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ بينما تبلغ نسبة الرجال ٦٤٪ (١٠٥) ونسبة النساء ٣٦٪ (٥٩) من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وفيما يتعلق بالموظفين من الرتب ف٦ ومد١ ومد٢، تبلغ نسبة الرجال ٨٠٪ (٣٢) ونسبة النساء ٢٠٪ (٨). وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى بلوغ نسبة الذكور ٧٥٪ من الموظفين الذين يقاربون سن التقاعد في الوقت الحالي وإلى تقاعد ٢٠,٤٪ من موظفي المنظمة في الفئة الفنية والفئات العليا على مدى فترة السنوات الخمس القادمة، وفقاً لوثيقة تبيين النهج الاستراتيجية الرامية إلى تضيق الفجوة في التكافؤ بين الجنسين في مجال التوظيف للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وساهم ممثلو الموظفين فيها. وهذا أمر يتيح فرصاً للنساء للانضمام إلى القوى العاملة في المنظمة باحتمال شغل مناصب كان يشغلها رجال ونساء في السابق ويسنح أيضاً فرصة للنساء اللواتي ينتمين إلى القوى العاملة للترشح من أجل شغل مناصب أعلى.

١٨- وينطبق ذلك أيضاً على تحسين التمثيل الجغرافي. فمن بين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المتوقع تقاعدهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ تبلغ نسبة الموظفين من البلدان الزائدة التمثيل (القائمة جيم) ٦٠٪ (٩٩) ونسبة الموظفين من البلدان الكافية التمثيل (القائمة باء) ٢٧٪ (٤٤) ونسبة الموظفين من البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل (القائمة ألف) ١٣٪ (٢١).

١٩- وجدير بالذكر أن عدداً قليلاً من منظمات الأمم المتحدة قد أجلّ تنفيذ تمديد السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وعلى سبيل المثال، أجلّت منظمة الطيران المدني الدولي تنفيذ التمديد إلى عام ٢٠١٩ ولن يتخذ الجهاز الرئاسي للصندوق الدولي للتنمية الزراعية قراراً في هذا الصدد قبل عام ٢٠١٩ حتى يتاح للرئيس التنفيذي الجديد الوقت لاستعراض المسألة. وتفيد التقارير بأن منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة لن تنفذ التمديد.

٢٠- وإذ يقرر المجلس التنفيذي تأجيل تنفيذ التمديد أو عدم تأجيله، قد يرغب في النظر في الاعتبارات القانونية التالية. فالمادة ٣٦ من دستور المنظمة تنص على أن تكون شروط خدمة موظفي المنظمة "مطابقة قدر الإمكان للشروط المعمول بها في منظمات الأمم المتحدة الأخرى". ومع ذلك، يجوز للمنظمة بوصفها وكالة متخصصة أن تمارس بعض السلطة التقديرية في تحديد سبل تنفيذ التعديل لخدمة مصالح المنظمة على أفضل وجه. ومن المعقول اعتبار هذه السلطة التقديرية على أنها تشمل القرارات بشأن التاريخ الفعلي للتنفيذ.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢١- قد يرغب المجلس التنفيذي في ضوء ما ورد ذكره أعلاه في النظر في اعتماد أحد مشروعين القرارين التاليين.^١

مشروع القرار ١

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^٢

يصادق، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على المادتين ٤١٠ و ١٠٢٠ من لائحة الموظفين على أن تدخل حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

مشروع القرار ٢

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^٢

يصادق، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على المادتين ٤١٠ و ١٠٢٠ من لائحة الموظفين على أن تدخل حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠.

١ انظر الوثيقة م ١١/١٤١ إضافة ١ للاطلاع على الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة لهذه القرارات.

٢ الوثيقة م ١١/١٤١.

الملحق

AMENDMENTS CONSIDERED NECESSARY IN THE LIGHT OF DECISIONS TAKEN BY THE UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY AT ITS SEVENTIETH SESSION

Former text	New text
<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.2 Candidates under 20 or over 62 years of age shall not normally be considered for appointment.</p>	<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.2 Candidates under 20 or over 625 years of age shall not normally be considered for appointment.</p>
<p>1020. RETIREMENT</p> <p>1020.1 Staff members shall retire on the last day of the month in which they reach retirement age.</p> <p>1020.1.1 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund before 1 January 1990 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 60.</p> <p>1020.1.2 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund from 1 January 1990 to 31 December 2013 inclusive shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 62.</p>	<p>1020. RETIREMENT</p> <p>1020.1 Staff members shall retire on the last day of the month in which they reach retirement the age of 65, unless Staff Rule 1020.1.1, 1020.1.2 or 1020.1.3 applies.</p> <p>1020.1.1 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund before 1 January 1990 shall may elect to retire on the last day of the month in which they reach the age of 60, or between the ages of 60 and 65, by giving at least three months' written notice of the elected date of retirement.</p> <p>1020.1.2 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund from 1 January 1990 to 31 December 2013 inclusive shall may elect to retire on the last day of the month in which they reach the age of 62, or between the ages of 62 and 65, by giving at least three months' written notice of the elected date of retirement.</p>

Former text	New text
<p>1020.1.3 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund on or after 1 January 2014 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 65.</p> <p>1020.1.4 In exceptional circumstances the Director-General may, in the interests of the Organization, extend a staff member's appointment beyond retirement age, provided that such extensions shall not be granted for more than one year at a time. For those who would normally retire pursuant to Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-fifth birthday. For those who would normally retire pursuant to Staff Rule 1020.1.3, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-eighth birthday.</p>	<p>1020.1.3 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund on or after 1 January 2014 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 65. Staff members shall not change their elected date of retirement once they have given their three months' notice under Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2.</p> <p>1020.1.4 In exceptional circumstances the Director-General may, in the interests of the Organization, extend a staff member's appointment beyond the age of 65 retirement age, provided that such extensions shall not be granted for more than one year at a time. For those who would normally retire pursuant to Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty fifth birthday. For those who would normally retire pursuant to Staff Rule 1020.1.3, extensions shall not be granted and not beyond the staff member's sixty-eighth birthday.</p>