

الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة للقرارات المقترحة اعتمادها من جانب المجلس التنفيذي أو جمعية الصحة

القرار : تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين (الوثيقة م ت ٤٨/١٤٠)	
ألف: الصلة ببرنامج العمل العام والميزانية البرمجية	
١ -	الرجاء بيان في أي حصيلة من برنامج العمل العام الثاني عشر للفترة ٢٠١٤-٢٠١٩، وفي أي مخرج من الميزانية البرمجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ سيسهم مشروع هذا القرار إذا تم اعتماده. لا ينطبق.
٢ -	الرجاء إدراج مبرر موجز للنظر في مشروع القرار إذا لم تكن هناك أية صلة بالنتائج، كما هي مبينة في برنامج العمل العام الثاني عشر للفترة ٢٠١٤-٢٠١٩ والميزانية البرمجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. تتبع التعديلات الموصوفة في الوثيقة م ت ٤٨/١٤٠ عن المقررات الإجرائية التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين في القرار ٧٠/٢٤٤ الذي تم اعتماده في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، بناءً على التوصيات المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها لعام ٢٠١٥، وعن المقررات الإجرائية المتوقعة أن تتخذها الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بناءً على التوصيات المقدمة من اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٦. ^٣
٣ -	الرجاء بيان الإطار الزمني المتوقع للتنفيذ (بالسنوات أو الشهور) فيما يتعلق بأية منجزات مستهدفة إضافية؟ في ضوء الوقت اللازم لإعادة ترتيب النظام واختباره، من المتوقع تنفيذ القرار على كشوف المرتبات الشهرية لشهر أيار/مايو ٢٠١٧ بأثر رجعي للنفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وسيطبق هذا على مشروع القرار ١ (مجموعة منقحة من عناصر الأجر، والاستحقاقات المتصلة بها ومرتبات الموظفين) ومشروع القرار ٣ (أجور الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب وأجر المدير العام).

١ انظر http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (تم الاطلاع في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧).

٢ انظر <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf> (تم الاطلاع في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧).

٣ انظر <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf> (تم الاطلاع في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧).

وفيما يتعلق بتنفيذ تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى سن ٦٥ بالنسبة للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو قبله، مع الأخذ بعين الاعتبار حقوقهم المكتسبة، فستدخل التعديلات ذات الصلة حيز النفاذ:

(أ) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (في هذه الحالة، يُعرض مشروع القرار ٢ على المجلس التنفيذي لاعتماده)؛

(ب) في تاريخ آخر، سيتم تحديده، بعد كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (في هذه الحالة، ينبغي بناءً على ذلك تعديل مشروع القرار ٢).

باء: الآثار الميزانية المترتبة على تنفيذ المنجزات المستهدفة الإضافية

١ - الثنائية الحالية - المتطلبات الميزانية الإضافية المقدرة بملايين الدولارات الأمريكية:

يرجى ملاحظة أن تكاليف كشوف المرتبات عادة ما تخضع لبعض التغيير نتيجة تسوية مقر العمل، أسعار الصرف، الموظفين المتنوعين من حيث بدلات الإعالة والاستحقاقات الخاصة بمنح التعليم ضمن عوامل أخرى، بحيث يتم استيعاب هذه التكاليف الإضافية في سياق التفاوتات الكلية لميزانية المرتبات.

(١) يرجى بيان مستوى الموارد المتاحة لتمويل تنفيذ القرار المقترح في الثنائية الحالية بملايين الدولارات الأمريكية:

- ما مدى توافر الموارد لتمويل القرار المقترح في الثنائية الحالية؟
انظر أدناه.

- ما مقدار ثغرة التمويل؟
انظر أدناه.

- ما هي الموارد المقدرة، غير المتاحة بعد، إن وجدت، والتي ستساعد في سد ثغرة التمويل؟

حزمة التعويضات المنقحة الممنوحة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، والاستحقاقات ذات الصلة^١

قدرت اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٥ أن مجموع الوفورات السنوية في التكاليف على نطاق جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة يبلغ ١١٣,٢ مليون دولار أمريكي (خفض في تكاليف الموظفين بنسبة تتراوح بين ٢٪ و ٣٪). ومع ذلك، ينص قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٤٤/٧٠ على زيادات في الاستحقاقات غير واردة في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٥، ولا سيما بدل الوالد الوحيد بنسبة ٦٪ من صافي الأجر. ونتيجة لذلك، لابد من تعديل توقعات اللجنة في الوقت المناسب. وعلاوة على ذلك، فإن الأرقام الواردة في تقرير اللجنة خاضعة للتغيير فيما يخص أعداد الموظفين.

١ انظر الوثيقة م ت ٤٨/١٤٠، الفقرتان ٣٢ و ٣٣.

وجدير بالذكر أنه لن تتحقق وفورات فورية بسبب تكاليف التنفيذ في شكل تحسينات لنظم تخطيط الموارد المؤسسية (تتأهل قيمتها مليوني دولار أمريكي بالنسبة إلى المنظمة) والتكاليف الانتقالية المرتبطة باستحقاقات الموظفين. وبناءً على ذلك، فإن الوفورات في التكاليف الناشئة عن إدخال التغييرات على التواتر بين الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الوظيفية وخفض تكاليف منح التعليم فيما يتصل بالمصروفات المسموح بها الأقل وبدلات السفر والإقامة في المدارس الداخلية المحدودة لن تتحقق إلا في الأجل الطويل. وعلى الرغم من أن المنظمة تتوقع ملاحظة الفوائد من حيث تعزيز الفعالية والبساطة في إدارة الاستحقاقات، فإن التدابير الانتقالية (التي يستغرق تطبيقها خمس سنوات في بعض الحالات) المتخذة لتفادي التأثير الضار في الموظفين عند إدخال التغييرات ستؤدي إلى تعقيد إداري في نظام كشوف المرتبات خلال عدة سنوات.

التعديلات المتعلقة بتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو قبله^١

سيؤثر تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين العاملين على الميزانية من حيث تأخير إعادة تنظيم هيكل الموظفين بالمنظمة ليكون أكثر فعالية من حيث التكاليف. وبالنسبة للثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩، فوفقاً للسن الإلزامي الحالي لإنهاء الخدمة، سيتقاعد ١٨٢ موظفاً في عام ٢٠١٨ ونحو ١٨٧ في عام ٢٠١٩ أي ما يمثل ٩,٥٪ من إجمالي عدد الموظفين منهم ٥١٪ في عام ٢٠١٨ و ٤٢٪ في عام ٢٠١٩ ممن يعملون في الفئة الفنية والفئات العليا.

وتظهر عمليات التخطيط السنوية لتعاقب الموظفين في عام ٢٠١٤ وعام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٦ أن ١٢,٨٪ من الوظائف التي يشغلها الموظفون المتقاعدون تم التخطيط لإلغائها. مع احتمال أن يظل الموظفون الحاليون يعملون حتى سن ٦٥، وقد تقوم المنظمة إما بالإبقاء على الموظفين في الوظائف التي لولا تقاعدهم لألغيت، أو في حالة إلغاء الوظائف مع ذلك، بدفع المستحقات العالية التكلفة (من قبيل فترة إعادة الانتداب، وفترة الإشعار وتعويض إنهاء الخدمة) التي كانوا سيحصلون عليها في حالة تقاعدهم في سن ٦٠ أو ٦٢.

تقدر التكاليف الكلية لهذه التغييرات بما يتراوح بتكاليف إضافية للمنظمة تتراوح بين ٩ و ١٠ ملايين دولار أمريكي على أساس:

(١) أعلى مرتب لدرجة الموظف الذي كان سيتقاعد مقارنة بالموظف الأصغر سناً والذي كان سيعين ليحل محله؛

(٢) تقدير للتكاليف الإضافية لإنهاء خدمة الموظفين الذين يختارون البقاء وتُلغى مناصبهم في وقت لاحق ويعمل أكبر عدد منهم في إطار المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال (من ٣ إلى ٤ ملايين دولار أمريكي من أصل ٩ إلى ١٠ ملايين دولار أمريكي من التكاليف الإضافية). ومع ذلك، من المحتمل تأثر بعض البرامج الأخرى أيضاً نظراً إلى التوقعات المالية الإجمالية).

وستكون هناك أيضاً آثار على تجديد حيوية القوى العاملة. ويشغل موظفون من المتوقع تقاعدهم في عام ٢٠١٨ العديد من الوظائف في الوقت الحالي ويمكن تخفيض رتبة الوظائف في السنوات التالية مما يتيح فرصاً إضافية أكثر مردودية للتوظيف على مستوى المبتدئين.

١ انظر الوثيقة م.ت ٤٨/١٤٠، الفقرات ٥١ و ٥٣-٥٦.

ولاحظت اللجنة إذ قدمت توصيتها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في تقريرها لعام ١٢٠١٤ أن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين أمر سيكون له أثر إيجابي متمثل في احتواء الخصوم المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وبعبارة أخرى، لن يستتبع إبقاء الموظفين في الخدمة لمدة أطول خصوصاً متعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وفيما يخص المنظمة، يصعب تقدير الآثار على خصوم المنظمة المقدرة في الأجل الطويل والتمويل بالنسبة إلى التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. فمن جهة، هناك أثر إيجابي لرفع السن الإلزامية لأن الموظفين العاملين لمدة ثلاث سنوات أو خمس سنوات إضافية سيمدّون النظام باشتراكات إضافية (تتحمل المنظمة ثلثي تكاليف النظام بينما يدفع الموظفون ثلث تكاليفه). ومن جهة أخرى، فإن بعض الموظفين الملحقين بالمنظمة في وقت متأخر من مسارهم المهني (لدى بلوغ ٥٣ سنة أو ٥٤ سنة أو ٥٥ سنة من العمر على سبيل المثال) وغير المتوقع بلوغهم فترة العشر سنوات الدنيا من الخدمة ليكتسبوا أهلية الاستفادة من النظام سيصبحون مؤهلين للاستفادة من هذا النظام في الوقت الحالي مما يسفر عن آثار مالية سلبية. وستعتمد الآثار الفعلية على الموظفين الذين يختارون تمديد سن تقاعدهم إلى ٦٥ سنة وعلى فترة خدمتهم السابقة لتقاعدهم في المنظمة. وسيتولى خبراء اكتوبريون مستقلون تقييم الوضع ويقدمون اقتراحات بشأن هذه المتغيرات وغيرها من المتغيرات المؤثرة في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

وقد يكون الوضع مماثلاً بالنسبة إلى مصادر الخصوم والإيرادات في صندوق المعاشات التقاعدية بزيادة مدفوعات المعاشات التقاعدية نتيجة للمعادلة بين فترة الخدمة الأطول والإيرادات الإضافية الناشئة عن اشتراكات المعاشات التقاعدية المستحقة الدفع لمدة ثلاث سنوات إضافية التي تعتمد مجدداً على الموظفين لتمويل ثلثها وعلى المنظمة لتمويل ثلثيها.

٢- ٢٠١٨-٢٠١٩ (عند اللزوم): المتطلبات الميزانية المقدرة، بملايين الدولارات الأمريكية
انظر الإجابة ١(١).

٣- الثنائيات المستقبلية بعد الثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩ (عند اللزوم) - المتطلبات الميزانية المقدرة، بملايين الدولارات الأمريكية
انظر الإجابة ١(١).

= = =

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014.pdf> (تم الاطلاع في ١٦ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧).