

Document: EB 2018/123/R.40  
Agenda: 10(b)  
Date: 3 April 2018  
Distribution: Public  
Original: English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

## تنفيذ قرار الأمم المتحدة بشأن السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة

مذكرة إلى ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المراجعون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

### Alessandra Zusi Bergés

كبيرة موظفي وحدة شؤون الهيئات الرئيسية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2092  
البريد الإلكتروني: gb@ifad.org

### Pierre Moreau-Peron

مدير  
شعبة الموارد البشرية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2820  
البريد الإلكتروني: p.moreau-peron@ifad.org

### Candida Sansone

كبيرة أخصائي تطوير المنظمة  
وحدة الميزانية وتطوير المنظمة  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2434  
البريد الإلكتروني: c.sansone@ifad.org

### Francesca Maselli

كبيرة أخصائي الموارد البشرية  
شعبة الموارد البشرية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2259  
البريد الإلكتروني: f.maselli@ifad.org

### Alfonso Rodenas

محلل الموارد البشرية  
شعبة الموارد البشرية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2008  
البريد الإلكتروني: a.rodenas@ifad.org

المجلس التنفيذي – الدورة الثالثة والعشرون بعد المائة  
روما، 16-17 أبريل/نيسان 2018

## المحتويات

1	السياق	- أولاً
1	الخلفية	- ثانياً
3	رفع السن الإلزامية ل إنهاء الخدمة إلى 65 سنة في الصندوق	- ثالثاً
3	الأساس المنطقي للقرار	- رابعاً
4	استراتيجية الموارد البشرية في الصندوق واحتياجات الصندوق من الموظفين في سياق عملية الامركزية الجارية	- خامساً
5	الهيكل العمري للقوة العاملة ومجموعات المهارات في الصندوق	- سادساً
5	التكافؤ بين الجنسين	- سابعاً
6	التمثيل الجغرافي العادل	- ثامناً
6	الاستنتاجات	- تاسعاً

## تنفيذ قرار الأمم المتحدة بشأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

### أولاً- السياق

- 1- اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين المعقودة في ديسمبر/كانون الأول 2015 القرار 70/244<sup>1</sup>، الذي قررت بموجبه أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُيُّن من الموظفين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 إلى 65 سنة، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة. وسيدخل هذا القرار حيز التنفيذ في موعد أقصاه 1 يناير/كانون الثاني 2018. ويستند القرار إلى تقرير ووصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2015.<sup>2</sup>
- 2- وتطبيقاً للحقوق المكتسبة المشار إليها في القرار 70/244، يحتفظ الموظفون المعينون قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014 بالحق في التقاعد، دون أي أثر سلبي أو جزاء فيما يتعلق باستحقاقاتهم التقاعدية، في سن التقاعد العادية السارية (60 أو 62 سنة) - التي ظلت دون تغيير في النظام المالي والقواعد المالية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة - أو بين سن تقاعدهم العادية وسن 65 سنة.
- 3- وقرر الصندوق، عند إنشائه، عدم الالتزام بالنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وبالتالي فهو غير ملزم قانوناً بوصياتها. غير أنه استناداً إلى الصلاحيات المخولة للرئيس بموجب اتفاقية تأسيس الصندوق وسياسة الموارد البشرية وبيان دعمها من لجنة الإدارة التنفيذية للصندوق، وافق الرئيس في 25 أبريل/نيسان 2016 على رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة ليصبح 65 سنة لجميع الموظفين في الصندوق. وجاءت هذه الموافقة بشرط تحديد موعد التنفيذ في سياق تحديد الموارد من الموظفين والموارد المالية لفترة التجديد الحادي عشر لموارد الصندوق وبما يحقق أفضل صالح الصندوق. وفي 1 مارس/آذار 2018، قرر الرئيس رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2020.

### ثانياً- الخليفة

- 4- السن العادية للتقاعد هي السن التي يحددها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التي يمكن للموظفين التقاعد عندها والحصول على استحقاقات التقاعد المكتسبة بالكامل وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. والسن العادية للتقاعد المحددة حالياً كما يلي:
- 60 سنة بالنسبة للموظفين الذين بدأت مشاركتهم في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو استؤنفت قبل 1 يناير/كانون الثاني 1990؛
  - 62 بالنسبة للموظفين الذين بدأت مشاركتهم في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو استؤنفت في 1 يناير/كانون الثاني 1990 أو بعد ذلك ولكن قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014؛
  - 65 سنة بالنسبة للموظفين الذين بدأت مشاركتهم في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو استؤنفت في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعد ذلك.

<sup>1</sup> انظر <https://undocs.org/A/RES/70/244>

<sup>2</sup> انظر <http://undocs.org/A/70/30>

- 5 وُيدفع استحقاقات التقاعد للمشترك الذي تكون سنّه عند إنتهاء الخدمة هي السن العادلة للتقاعد أو أعلى ويكون ساهم في الصندوق لمدة خمس سنوات أو أكثر.
- 6 والسن الإلزامية لإنتهاء الخدمة هي السن التي تحددها كل منظمة، والتي لا يجوز الاحتفاظ بعدها بالموظف في الخدمة الفعلية، ما لم يقرر رئيس المنظمة خلاف ذلك.
- 7 وعادة ما تكون السن العادلة للتقاعد نفس السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة. ولا ينبغي أن تكون السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة أقل من السن العادلة للتقاعد أبداً، لأن هذا يعني أن الموظف قد لا يستفيد من معاشه التقاعدي الكامل عند ترك المنظمة. وإذا استمر الموظف في الخدمة بعد السن العادلة للتقاعد، تتطلّب استحقاقات المعاش التقاعدي تراكم.
- 8 وجاءت توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية برفع السن الإلزامية للتقاعد إلى 65 لجميع الموظفين في جزء منها استجابةً لاتجاهات في كل من الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية لرفع السن الذي يمكن للأشخاص التقاعد عند بلوغها، ومواصلة القيام بذلك مع استمرار ارتفاع متوسط العمر المتوقع. وبالإضافة إلى ذلك، تناولت اللجنة أيضاً ممارسة المنظمات المتمثّلة في تمديد تعين الموظفين إلى ما بعد سن تقاعدهم العادلة أو إعادة تعين الموظفين السابقين الذين تقاعدوا.
- 9 ورفع السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة إلى 65 بالنسبة للموظفين العاملين يعني أنه لن يتطلب من جميع الموظفين - سواء كانوا في الفئة الفنية الدولية أو الفئة الفنية الوطنية أو فئة الخدمات العامة - التقاعد من الخدمة في الصندوق على أساس السن حتى يصلوا إلى 65 سنة، أي ما يصل إلى ثلاثة سنوات إضافية إذا كانت السن العادلة للتقاعد في حالتهم 62 سنة أو ما يصل إلى خمس سنوات إضافية إذا كانت السن العادلة للتقاعد في حالتهم 60 سنة. ولن يكون هناك أي تأثير سلبي أو جزاء فيما يتعلق بمعاشهم التقاعدي سواء اختاروا البقاء في الخدمة لفترة أطول أو اختاروا التقاعد في سنهم العادلة للتقاعد.
- 10 ونفذت غالبية منظمات الأمم المتحدة القرار 244/70 في 1 يناير/كانون الثاني 2018، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقررت منظمات أخرى، رغم كونها ملزمة قانوناً باعتماد القرار وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، تأجيل رفع السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة إلى 65 سنة. فعلى سبيل المثال، قامت منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومنظمة الطيران المدني الدولي بتأجيل التنفيذ حتى عام 2019، وقامت المنظمة العالمية للملكية الفكرية بالتأجيل حتى عام 2020. وأبلغت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة الصندوق بأنها ستقدم مقترنات إلى لجنة المالية التابعة لها في مايو/أيار 2018.
- 11 وكما ذكر في الفقرة 1، يستند القرار 244/70 إلى التقرير السنوي لعام 2015 ونوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقرر الصندوق، عند إنشائه عام 1978، عدم اعتماد النظام الأساسي للخدمة المدنية الدولية، وبالتالي فهو غير ملزم قانوناً بتوصياتها. وعلى الرغم من ذلك، وفقاً لاتفاقية المبرمة بين الصندوق والأمم المتحدة، وافق الصندوق على التعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المسائل المتعلقة بتنظيم وتنسيق شروط خدمة الموظفين. ورئيس الصندوق مخول، بموجب اتفاقية إنشاء الصندوق، بصلاحية وضع وتنفيذ القواعد والإجراءات المتعلقة بالموظفين التي يراها ضرورية لتسهيل أعمال الصندوق بكفاءة وفعالية، ووضع أحكام فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي للموظفين ورفاههم. واعتمدت السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة التزاماً بهذا المبدأ.

### ثالثاً-رفع السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة إلى 65 سنة في الصندوق

-12- في مارس/آذار 2018، نفذ رئيس الصندوق تمديد السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة إلى 65 سنة للموظفين العاملين المعينين قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014، على أن يبدأ التنفيذ اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2020، مع مراعاة حقوقهم المكتسبة. وبناءً على ذلك، اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2020، ستكون السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة 65 سنة لجميع موظفي الصندوق.

-13- وأعطى رفع السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة الخيار للموظفين الذين لهم الحق المكتسب في الحصول على استحقاقات التقاعد بالكامل في سن 60 أو 62 سنة كي يقرروا ما إذا كانوا سيتقاعدون عند ذلك السن أو عند سن 65 سنة، أو في أي وقت بينهما. وإذا قرروامواصلة العمل حتى بلوغهم سن 65 سنة، فسوف يستمرون في الحصول على مرتباتهم واستحقاقاتهم والمساهمة في اشتراكات معاشاتهم التقاعدية للأمم المتحدة حتى ذلك الحين، مما قد يزيد من استحقاقاتهم التقاعدية. وإذا اختاروا التقاعد بين سن 60/62 و65، فسوف يقدمون استقالتهم وسيكون عليهم إخطار المنظمة قبل ذلك بثلاثة أشهر. وعند إنتهاء الخدمة للتقاعد، سوف يحصلون على معاشاتهم التقاعدية كاملة.

-14- وحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2019، سيستمر تطبيق السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة على النحو التالي:

- 60 سنة للموظفين المعينين قبل 1 يناير/كانون الثاني 1990؛
- 62 سنة للموظفين المعينين في 1 يناير/كانون الثاني 1990 أو بعد ذلك ولكن قبل 1 يناير/كانون الثاني 2014؛
- 65 سنة للموظفين المعينين في 1 يناير/كانون الثاني 2014 أو بعد ذلك.

-15- وفي حالات استثنائية، يجوز للرئيس تمديد مدة خدمة الموظفين فيما يتجاوز السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة تحقيقاً لمصلحة الصندوق.

### رابعاً-الأساس المنطقي للقرار

-16- يقر الصندوق بالبعد الإيجابي للسن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة البالغة 65 سنة وقرر تنفيذ هذا القرار، كما هو الحال مع المنظمات الأخرى. وفي سياق تحطيط الموارد من الموظفين والموارد المالية لنهاية فترة التجديد العاشر لموارد الصندوق وللتجديد الحادي عشر لموارد الصندوق، قام الصندوق بتقييم الآثار المالية للقرار وأثره على الموارد البشرية، وقرر رفع السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة إلى 65 سنة اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2020، الذي اعتبر أنساب تاريخ للمنظمة.

-17- وفي مارس/آذار 2018، وبعد القرار المتعلق بالسن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة البالغة 65 سنة، كانت السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة لما يقرب من 95.6 في المائة من موظفي الصندوق هي 65 سنة. ويعرض الجدول 1 أدناه لمحنة عامة عن التغييرات في السن الإلزامية لـإنتهاء الخدمة للموظفين المعينين بعقود محددة المدة منذ عام 2014.

## الجدول 1

## السن الإلزامية لإنها الخدمة للموظفين منذ عام 2014

(بالنسبة المئوية)

السن الإلزامية لإنها الخدمة	يناير/كانون الثاني 2014	يناير/كانون الثاني 2015	يناير/كانون الثاني 2016	يناير/كانون الثاني 2017	يناير/كانون مارس/آذار 2018
60	6	4.7	3.6	2.3	0.5
62	94	82.8	74.7	69.2	3.9
65	0	12.5	21.1	27.2	95.6

ملحوظة: يتم احتساب السن الإلزامية لإنها الخدمة على أساس آخر تاريخ تعيين/إعادة تعيين.

-18- ومراقبة لبرنامج العمل لعام 2018 الذي وافق عليه مجلس المحافظين في دورته الحادية والأربعين، تم النظر في المتغيرات التالية في القرار المتعلق برفع السن الإلزامية لإنها الخدمة إلى 65 سنة اعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني 2020:

- استراتيجية الموارد البشرية في الصندوق واحتياجات الصندوق من الموظفين في سياق عملية الامركزية الجارية؛
- الهيكل العمري للقوة العاملة ومجموعات المهارات في الصندوق؛
- التكافؤ بين الجنسين؛
- التوزع الجغرافي ونقص التمثيل.

## خامسا - استراتيجية الموارد البشرية في الصندوق واحتياجات الصندوق من الموظفين في سياق عملية الامركزية الجارية

-19- تسير عملية التميز التشغيلي من أجل تحقيق النتائج بشكل جيد. ويترتب على ذلك تصميم وتنفيذ عملية لإعادة هيكلة المنظمة تشمل التغييرات الهيكلية والتغييرات في الموظفين المطلوبة لزيادة القدرة التشغيلية للصندوق على أرض الواقع. وسيتطلب نشر عملية تطبيق الامركزية وعملية إعادة المواجهة التشغيلية، المقررين في عامي 2018 و2019، المرونة في إدارة الوظائف لتمكين الصندوق من اتخاذ الإجراءات المناسبة بشأن التخفيضات التنظيمية في المقر والمتطلبات الأخرى للقوة العاملة.

-20- ويؤثر تأجيل رفع السن الإلزامية لإنها الخدمة حتى يناير/كانون الثاني 2020 تأثيرا إيجابيا على قدرة الصندوق على تنفيذ الهيكل الامركزي الجديد بشكل فعال.

-21- وتوضح وثيقة برنامج العمل المعروضة على المجلس في ديسمبر/كانون الأول 2017 (الوثيقة EB 2017/122/R.2) بالتفصيل متطلبات التوظيف لعام 2018 وتوضح أن الزيادة المتوقعة في عدد الوظائف في سياق الهيكل الامركزي الجديد سيقابلها الانخفاض المقرر البالغ من 12 إلى 15 وظيفة في المقر في السنوات اللاحقة. وبالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن تكون أي زيادة متوقعة في عدد الموظفين نتيجة الامركزية في عام 2019 صغيرة جدا، نظرا لأنها سيقابلها المزيد من التقليص في وظائف المقر. ومن المتوقع أن يكون تخفيض عدد الوظائف في المقر ممكنا من خلال التناقص الطبيعي. ولا يتوقع إلغاء وظائف مرهونة بغيرها في المقر في إطار الإصلاح الحالي. وسيضمن

التناقض الطبيعي عدم فقدان الموظفين الحاليين لوظائفهم وسيُجَبَ المنظمة الإلغاء غير الضروري والمكلف لتعيين موظفين في مناصب لم تعد جزءاً من إعادة المعاومة التنظيمية والذي قد تصل تكلفته إلى 1.5 مليون دولار أمريكي.

-22 وفي الفترة ما بين عامي 2018 و2019، من المقرر أن يتقادم ما مجموعه 34 موظفاً من الذين تبلغ السن العادية لتقاعدهم 60 أو 62 سنة (منهم 15 موظفاً دولياً في الفئة الفنية والفنانات العليا، و13 موظفاً من فئة الخدمات العامة في المقر، و6 من الموظفين الفنيين الوطنيين). ومن بين هؤلاء، هناك 22 امرأة و12 رجلاً.

-23 وعند رفع السن الإلزامية لإنتهاء الخدمة إلى 65 سنة في 1 يناير/كانون الثاني 2020، سيكون لدى الصندوق مرونة أكبر لخفض الوظائف في المقر، نظراً لأنّه سيتم استخدام ما لا يقل عن 13 وظيفة من وظائف الخدمات العامة المقرر أن تصبح شاغرة نتيجة تقاعده الموظفين كجزء من عملية إعادة معاومة هيكل الموظفين.

-24 وفي هذا الصدد واستناداً إلى التجارب السابقة، أثبتت إجراءات إدارة القوة العاملة المطبقة داخلياً خلال التجديد العاشر لموارد الصندوق أنها أداة إدارية فعالة لخفض 10 من وظائف الخدمات العامة بشكل سلس من خلال التناقض الطبيعي، مما يضمن عدم فقدان وظائف.

-25 ووفقاً لما ورد أعلاه، سيسمح التناقض الطبيعي بإلغاء الوظائف التي تصبح شاغرة بسبب تقاعده الموظفين بما يتماشى مع الهيكل الجديد المتوقع لموظفي الصندوق. وفي الوقت نفسه، يمكن تخفيض درجة الوظائف التي تصبح شاغرة أو شغela من قبل مرشحين من نفس الرتبة ولكن بدرجة أقل (وصل خمسة من الموظفين المقرر أن يتقادموا خلال الفترة 2018 و2019 بالفعل إلى أعلى درجة في رتبتهم)، مما يولد وفورات للمنظمة. وهذا ما يُعرف باسم تأثير الناعورة، أي الآثار الإيجابية للتغيرات في التعويض نتيجة التقاعد وترك الوظيفة.

## **سادساً-الهيكل العمري للقوة العاملة ومجموعات المهارات في الصندوق**

-26 من أجل التعامل بفعالية مع النموذج المالي المتظور والحاجة إلى اكتساب مهارات جديدة في المجالات التقنية الناشئة، يحتاج الصندوق إلى أن يكون قادراً على إدارة تركيبة قوته العاملة ومجموعات مهاراتها، في سياق تأثير محاذيد على الميزانية. وستوفر معدلات التناقض الطبيعي والاستعراضات الوظيفية فرصاً لتجديد القوة العاملة في الصندوق وإعادة شغل الوظائف الشاغرة لتلائم بشكل أفضل الاحتياجات والمهارات المتطرفة التي تحتاجها المنظمة في هذا الوقت من التغيير والإصلاح.

-27 ويبلغ متوسط عمر القوة العاملة في الصندوق في الوقت الحالي 47.5 سنة لموظفي الفئة الفنية والفنانات العليا.

## **سابعاً-التكافؤ بين الجنسين**

-28 اعتمدت الأمم المتحدة في عام 2017 استراتيجية على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المنظومة بأسرها قبل عام 2030: ربما بحلول عام 2026 ومن الناحية المثلثي بحلول عام 2021. وكلفت المنظمات الفرعية بوضع خططها بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين أو تجديدها تمشياً مع الاستراتيجية الموضوعة على نطاق المنظومة. ونتيجة لذلك، أقرت لجنة الإدارة التنفيذية للصندوق في 30 نوفمبر/تشرين الثاني 2017 خطة عمل الصندوق بشأن التمايز بين الجنسين لتنفيذها في عام 2018.

-29 وحدد الصندوق هدفاً نسبته 35 في المائة من النساء في وظائف الرتبة فـ5 وما فوقها في كل من التجديد العاشر لموارد الصندوق (2016-2018) والتجديد الحادي عشر لموارد الصندوق (2019-2021). وفي 1 يناير/كانون

الثاني 2018، كانت نسبة النساء بين الموظفين المعينين بعقود محددة المدة/غير محدودة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا قدرها 26.4 في المائة فقط.

-30- ومنذ عام 2010، أقر بحوث تحسينات في التوازن بين الجنسين في الصندوق. غير أن النقدم كان بطبيئاً. ويعتبر التناقص الطبيعي المقرر للموظفين فرصة لتحسين التوازن بين الجنسين.

### ثامناً- التمثيل الجغرافي العادل

- 31- يلتزم الصندوق أيضاً بتحسين التمثيل الجغرافي العادل وعدم التمثيل الكافي لبعض الدول الأعضاء.
- 32- ومن بين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المقرر تقاعدهم في الفترة بين عامي 2018 و2019، هناك 53.3 في المائة من بلدان القائمة ألف. والتوزيع الجغرافي الحالي هو 60 في المائة من بلدان القائمة ألف و40 في المائة من بلدان القائمةباء والقائمة جيم مجتمعتين.
- 33- ويمكن تعزيز فرص التمثيل الجغرافي العادل من خلال التواصل الاستباقي مع المرشحين من القائمتينباء وجيم للتقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة.
- 34- وفي 31 ديسمبر/كانون الأول 2017، كان الصندوق يضم موظفين يحملون 100 جنسية مختلفة. وهذا يعني أن 43 في المائة على الأقل من الدول الأعضاء فيه غير ممثلة، والكثير منها ممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما أعضاء القائمتينباء وجيم.
- 35- ويمكن بذلك مزيد من الجهد لتحسين التمثيل الجغرافي ومعالجة التمثيل الناقص في جميع الرتب. وسوف يتبع التناقص الطبيعي للصندوق فرصة لمعالجة الاختلالات الجغرافية ونقص تمثيل بعض البلدان.

### تاسعاً- الاستنتاجات

- 36- في ضوء هذه الاعتبارات، أقر الصندوق بالبعد الإيجابي لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة. ويرى الصندوق أن رفع السن الإلزامية الإضافية لإنهاء الخدمة لجميع الموظفين اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2020 أمر أساسى لضمان التنسيق بين منظمات الأمم المتحدة ويعكس الاتجاهات السائدة في الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية. وفي الوقت نفسه، يرى الصندوق أن معدلات التناقص الطبيعي المتوقعة في الفترة 2018-2019 سيكون لها أثر إيجابي على قدرته على تنفيذ إعادة الهيكلة التنظيمية الجارية كجزء من عملية الامركنية.
- 37- وفي الوقت الذي يحتاج فيه الصندوق إلى المرونة في تنفيذ نموذج الأعمال الجديد الذي أقرته الدول الأعضاء، يعتبر تحطيط التعاقب أساسياً لمواومة الموارد البشرية والأولويات المؤسسية. وبشكل التناقص الطبيعي أقل الطرق ضرراً وأكثرها فعالية من حيث التكلفة لخفض القوة العاملة.
- 38- ووفقاً لذلك، نظر الصندوق في مجموعة تواريخ التنفيذ الممكنة، وبالنظر إلى الآثار الإيجابية لتأجيل رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة، قرر أن يكون تاريخ التنفيذ هو 1 يناير/كانون الثاني 2020 لجميع الموظفين.