

Distr.: General
2 November 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة
الدورة السبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد بهاتاراي (نيبال)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد سيني

المحتويات

البند ١٤٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيّلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى: Chief of the Documents Control Unit، (srcorrections@un.org).

والمحاضر المصوّبة سيعاد إصدارها إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (http://documents.un.org).



الرجاء إعادة استعمال الورق



افتتحت الجلسة الساعة ١٠:١٠.

البند ١٤٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/151، و A/70/187، و A/70/188، و A/70/189، و A/70/420)

النظام، تم إيجاد حل لأكثر من ٢٠٠ قضية كانت قيد النظر في النظام الرسمي دون الحاجة إلى بت نهائي في الأسس الموضوعية، وتصرف مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالنيابة عن موظفين في تسوية ١١٠ قضايا في النظامين الرسمي وغير الرسمي. ويقدم الفرع الثاني أيضا إحصاءات ومعلومات عن أنشطة مختلف الكيانات المشاركة في النظام الرسمي. وإضافة إلى ذلك، أشار الأمين العام إلى ضرورة المحافظة على قدرة محكمة المنازعات على إدارة عبء القضايا لديها بتمديد الوظائف المؤقتة للقضاة المخصصين والموظفين الذين يقدمون لهم الدعم حتى نهاية عام ٢٠١٦، وأوصى أيضا بتمديد الفترة التجريبية لآلية التمويل التكميلي الطوعي المنشأة لتوفير موارد إضافية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين حتى نهاية عام ٢٠١٦. ويوجد التمديدان الموصى بهما قيد النظر خلال التقييم المرحلي المستقل لنظام العدل الداخلي.

٣ - وواصلت قائلة إن الفرع الثالث من التقرير والمرفقات تتضمن استجابات لطلبات محددة للجمعية العامة، بما في ذلك تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات المتعلقة بمعالجة القضايا النظامية والشاملة الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة (A/69/126)؛ ومعلومات عن تسوية المنازعات داخل النظام الرسمي نتيجة للإدارة الاستباقية للقضايا التي يقوم بها قضاة محكمة المنازعات؛ ومعلومات عن الحوافز المقدمة لتشجيع الموظفين على عدم رفض المساهمة في آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وبيانات متعلقة بتشغيل هذه الآلية؛ وتقرير عن حالة إصدار أدلة الدروس المستفادة؛ وتقرير عن تنفيذ التعديلات على النظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف التي وافقت عليها الجمعية العامة في عام ٢٠١٤؛ واستعراض لمسألة الموازنة بين امتيازات القضاة وحصاناتهم واقتراح

١ - السيدة تايلور (المديرة التنفيذية، مكتب إقامة العدل): قالت، في معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/187)، إن التقرير ثمره التنسيق بين مكتب إقامة العدل وجميع أصحاب المصلحة المعنيين. وكما طلبت الجمعية العامة، فهو يتضمن ملاحظات عن أداء النظام الرسمي لإقامة العدل في عام ٢٠١٤ بناء على تجارب إدارات الأمم المتحدة ومكاتبها وكياناتها، فضلا عن المعلومات والإحصاءات المتعلقة بأنشطتها خلال تلك السنة ومنذ بدء تشغيل النظام في عام ٢٠٠٩. ويقدم التقرير أيضا استجابة موحدة لطلبات الجمعية العامة الواردة في القرار ٢٠٣/٦٩.

٢ - وتابعت كلامها قائلة إن الفرع الأول من التقرير يقدم لمحة عامة عن نظام العدل الداخلي. ويتضمن الفرع الثاني ملاحظات عن أداء هذا النظام خلال عام ٢٠١٤. وأدى لجوء عدة مجموعات من الموظفين المتضررين بطريقة مماثلة ببعض القرارات الإدارية إلى النظام الرسمي لإقامة العدل إلى زيادة في حجم القضايا المعروضة على وحدة التقييم الإداري، ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وعدا تلك الحالات، فإن عدد القضايا التي تلقاها النظام الرسمي أصبح مستقرا. وتعلقت غالبية القضايا التي وردت بالمزايا والاستحقاقات، والمسائل المتصلة بالتعيين، وإنهاء الخدمة. وكانت غالبية طيففة من الموظفين الذين رفعوا قضايا أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف يمثلون أنفسهم. وبفضل الجهود المنسقة لجميع الجهات الفاعلة في

٦ - السيد بركات (أمين المظالم بالأمم المتحدة): قال، في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/70/151)، إن جانباً أساسياً من ولاية المجلس يتمثل في السماح للموظفين بالحصول بسهولة على خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. وتكتسي النهج التعاونية في حل الشواغل المتعلقة بالعمل، التي تؤثر على كل من الأفراد المعنيين والمهمة المراد تنفيذها، أهمية بالغة في تشجيع إيجاد بيئة عمل فعالة. ويؤدي التعاون المثمر بين الزملاء، بدوره، إلى تحسين تحفيز الموظفين، وتعزيز أداء النظام، وإحراز التقدم في تحقيق أهداف المنظمة. والمكتب ملتزم بوجه خاص ببناء قدرة الموظفين والمديرين على التحمل في المواقع الميدانية النائية أو المناطق الخطرة، وبالعامل باعتباره هيئة تعكس دعم المنظمة لموظفيها.

٧ - وواصل قائلاً إنه في عام ٢٠١٤، قدم المكتب المساعدة في أكثر من ٢٠٠٠ قضية، ورد معظمها من موظفين من الأمانة العامة، بمن فيهم موظفون في بعثات حفظ السلام. وتمثل الزيادة في عدد القضايا بنسبة ٧ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٣ اتجاهها مشجعا في عدد الموظفين الذين يلتمسون طوعاً خدمات الوساطة. ولم يطرأ تغير على الاتجاهات الرئيسية في ديمغرافية القضايا، حيث ورد أكثر من ٨٠ في المائة من القضايا من المكاتب الموجودة خارج المقر والمكاتب القطرية والميدانية والبعثات الميدانية. وظلت الشواغل الأكثر شيوعاً هي المسائل المتعلقة بالوظائف والحياة الوظيفية، والعلاقات التقييمية.

٨ - وقال إن المكتب يعزز التركيز على المهارات التي تساعد الموظفين والمديرين على إدارة المنازعات بشكل أفضل، والتي تعرف بالكفاءة في مجال تسوية المنازعات. ففي عام ٢٠١٤، نظم أكثر من ٢٠٠ نشاطاً توعوية ترمي إلى

للأمين العام يتعلق بها؛ ومعلومات عن الحوافز للمتطوعين في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ واقتراح منقح فيما يتعلق بآلية معالجة الشكاوى بموجب مدونة قواعد السلوك للقضاة؛ وتقرير عن الجهود الرامية إلى تعزيز المساءلة في الحالات التي أفضى فيها انتهاك القواعد والإجراءات إلى خسارة مالية. وكما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٣/٦٩، يجري إعداد مدونة واحدة لقواعد السلوك من أجل جميع الممثلين القانونيين، وستكون جاهزة لتقديمها في الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة.

٤ - وأردفت قائلة إن الفرع الرابع يشير إلى المرفق السادس، الذي يقدم معلومات متعلقة بالتعويضات التي دُفعت وفقاً لتوصيات وحدة التقييم الإداري والتي حكمت المحكمتان بمنحها. ويشير الفرع الخامس إلى أنه بالنظر إلى أن الاحتياجات من الموارد من أجل نظام إقامة العدل، بما في ذلك استمرار وظائف القضاة المخصصين الثلاثة والموظفين الذين يدعمونهم، ترد في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، فليست هناك موارد إضافية مطلوبة. وفي الفرع الخامس، يعرض الأمين العام استنتاجاته وتوصياته بشأن الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها. وتتضمن مرفقات التقرير اقتراحات مختلفة ومعلومات أخرى ترد إحصائياً إليها في الفروع ذات الصلة من التقرير.

٥ - واختتمت حديثها باستعراض انتباه اللجنة إلى تقرير الأمين العام عن تعديل لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (A/70/189) وإلى تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/188). ويشمل التقرير الأخير آراء مجلس العدل الداخلي بشأن تنفيذ نظام إقامة العدل وأدائه، عملاً بالولاية المنوطة به، فضلاً عن آراء قضاة محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات.

إطار النظام الرسمي يواصل التقلب من سنة إلى أخرى، من السابق لأوانه الخروج باستنتاجات فيما يتعلق بالمستوى العادي للجوء إلى هذا النظام، وكذلك بشأن ما إذا كان حجم القضايا التي تعالج في إطار النظام قد استقر. ومن ناحية أخرى، ترحب اللجنة الاستشارية باستحداث التقييم المرحلي المستقل لنظام العدل باعتباره أداة قيمة لضمان تحقيق النظام لهدفه باعتباره آلية للتسوية الفعالة لمنازعات العمل.

١١ - وأضاف قائلاً إنه بالنظر إلى أن المساهمات في آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين كانت كبيرة بما يكفي من أجل تعيين عدد من الموظفين، على الرغم من ارتفاع معدلات اختيار عدم المساهمة في بعض الكيانات والمناطق الجغرافية، لا تعترض اللجنة الاستشارية على تمديد الفترة التجريبية للآلية حتى عام ٢٠١٦، في انتظار الانتهاء من التقييم المرحلي المستقل والنظر في أي توصيات تتعلق بأداء وتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. أما بالنسبة للموارد المطلوبة، فليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على التمديد المقترح لوظائف القضاة المخصصين الثلاثة لمحكمة المنازعات.

١٢ - وأردف قائلاً إن التقرير يتضمن أيضاً توصيات بشأن تدابير ترمي إلى تشجيع حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية، بما في ذلك تعزيز التعاون بين نظامي العدالة الرسمي وغير الرسمي. وفي هذا الصدد، تؤيد اللجنة الاستشارية استمرار مشاركة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في التطوير التدريجي للسياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية. بيد أن اللجنة الاستشارية تلاحظ مع الأسف أن الأمين العام لم يستجب بعد لطلب الجمعية العامة وضع الصيغة النهائية لاختصاصات المكتب، وهي على ثقة بأن المشاورات الجارية ستختتم على وجه السرعة وستصدر

تعزيز فهم أعمق للمنازعات في مكان العمل والمهارات المحددة التي يمكن تطبيقها في حالات المنازعات اليومية. وواصل المكتب أيضاً القيام بالتحليل وتقديم التعليقات فيما يرتبط بالأسباب الجذرية للمنازعات، بطرق منها العمل مع الإدارات ذات الصلة على تحديد فرص إدخال تحسينات تنظيمية على السياسات أو اللوائح أو القواعد أو العمليات. ويقدم التقرير معلومات مستكملة عن المسائل النظامية المحددة خلال هذه العملية، بما في ذلك السلوك المسيء والفظاظة، والحالة الخاصة للموظفين العاملين في بيئات خطيرة ومساهمة الاتصالات الناقصة أو المنعدمة في نشوب المنازعات في الكثير من الحالات، لا سيما في أوقات التغيير. ففي عام ٢٠١٤، نجمت عن التغييرات العديدة التي شهدتها المنظمة وبعثاتها الميدانية، والتي اتخذت عادة شكل تقليص لعدد الموظفين وتبسيط للعمليات وإعادة لتشكيلها، زيادة في التوتر والمنازعة، مما أسفر عن زيادة الطلب على خدمات المكتب.

٩ - وأضاف قائلاً إن المكتب يواصل استكشاف نهج ابتكارية لتوفير خدمات تسوية المنازعات للموظفين في المواقع الميدانية النائية، سواء في بعثات حفظ السلام أو في البعثات السياسية الخاصة. ومع أن استخدام تكنولوجيا التداول بالفيديو يسر إحراز التقدم في التعامل مع الطلب المتزايد على المساعدة المتعلقة بالمنازعات، ولا سيما من أفريقيا والشرق الأوسط، تم على نطاق واسع تحديد التواصل من خلال الحضور الشخصي باعتباره النهج الأكثر فعالية.

١٠ - السيد سيني (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، في معرض تقديمه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/70/420)، إن التقرير يتناول البيانات المتعلقة بأنشطة نظام إقامة العدل في عام ٢٠١٤، وكذلك ردود الأمين العام على الطلبات الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٠٣/٦٩. وبما أن عدد القضايا المرفوعة في

١٥ - وأضافت قائلة إن الزيادة في عدد الطلبات التي تلقاها النظام تعكس صورة سلبية عن الإدارة والعلاقات بين الموظفين والإدارة. وينبغي الإبقاء على الحوار المستمر مع أصحاب المصلحة المعنيين من أجل تعزيز الشمولية ومنع نشوء منازعات في المستقبل، وخاصة في ضوء الأثر المتوقع على الموظفين لمبادرات من الحجم الكبير مثل نظام أوموجا وتنقل الموظفين. وتعرب المجموعة عن ترحيبها بإنشاء فريق من الخبراء المستقلين، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠٣/٦٩، من أجل إجراء تقييم مرحلي بهدف تحسين النظام الحالي لإقامة العدل. وتتطلع المجموعة إلى استعراض توصيات الفريق، إلى جانب تقريره النهائي وتعليقات الأمين العام، في الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة.

١٦ - ورأت أن الزيادة في مستوى اللجوء إلى النظام غير الرسمي دليل واضح على فعالية دعوات الجمعية العامة المتكررة إلى تشجيع تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. وفي هذا الصدد، تثنى المجموعة على تعزيز التعاون بين النظامين الرسمي وغير الرسمي. وقد درست بدقة اقتراحات الأمين العام الموضوعية وفقاً لقرارات الجمعية العامة لتعزيز النظام الداخلي لإقامة العدل، بما في ذلك ما يتعلق بآلية معالجة الشكاوى ضد القضاة والمواءمة بين امتيازات القضاة وحصاناتهم، وستقيم كل اقتراح منها على حدة حسب حيثياته. وأشارت إلى أن وجود نظام لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والفعالية والشفافية هو أمر أساسي من أجل كفالة مراعاة الأصول القانونية ويضمن المساءلة والشفافية في صنع القرار عن طريق إخضاع المديرين للمساءلة عن أعمالهم، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة.

١٧ - السيد كيسوكا (جمهورية تنزانيا المتحدة): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقال إن نظام إقامة العدل يؤدي دوراً أساسياً في حل المسائل المتعلقة بالموظفين. وعلى

نشرة الأمين العام ذات الصلة بحلول نهاية شباط/ فبراير ٢٠١٦.

١٣ - السيدة لينغفلدر (جنوب أفريقيا): تكلمت باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين فقالت إن إقامة العدل جزء لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية. ولذلك فإن المجموعة تؤيد النظام المنشأ عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣ و ٢٣٣/٦٤ و ٢٥١/٦٥ والذي من المتوخى أن يكون نظاماً لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والكفاءة المهنية وكفاية الموارد واللامركزية وأن يعمل بشكل يتماشى مع القواعد ذات الصلة من القانون الدولي ومبادئ سيادة القانون وأصول المحاكمات لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء. وعلى الرغم من الصعوبات التي يواجهها النظام، ترحب المجموعة بالإنجازات التي حققتها في تقليص عدد القضايا المتراكمة ومعالجة القضايا الجديدة. ومن شأن تعزيز القدرات التشغيلية للمحكمتين أن يتيح لهما تحقيق المزيد من التقدم في معالجة جميع القضايا المعلقة في الوقت المناسب. غير أن أي تخفيض لقدراهما القضائية سيطيل الفترة الزمنية المطلوبة للفصل في القضايا.

١٤ - ومضت تقول إنه بالنظر إلى أن تسوية المنازعات بصورة غير رسمية تظل أمراً بالغ الأهمية من أجل تفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية، تشيد المجموعة بالجهود التي يبذلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في تسوية المنازعات ومساعدة الموظفين والمديرين. بيد أنه من المؤسف أن الأمين العام لم يستجب بعد لطلبات الجمعية العامة فيما يتعلق بإصدار اختصاصاته ومبادئه التوجيهية المنقحة. وبالمثل، تعرب المجموعة عن أسفها لأنه لم توضع بعد مدونة قواعد سلوك واحدة لجميع الممثلين القانونيين.

إلى المعلومات المتعلقة بتنقيح اختصاصات المكتب، وستطلب توضيحا بشأن هذه المسألة أثناء المشاورات غير الرسمية. وأخيرا، فإن المجموعة تحث الأمين العام على تشجيع تنفيذ تدابير ترمي إلى كفالة التسوية الودية في الوقت المناسب للمنازعات بين الموظفين والإدارة، بما في ذلك في سياق القضايا الأخيرة المتعلقة باللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التي هي مصدر قلق خاص.

٢٠ - السيد ديتلينغ (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين فقال إن وفدي سويسرا وليختنشتاين يتطلعان إلى استعراض تعليقات اللجنة السادسة بشأن الجوانب القانونية لتقرير الأمين العام (A/70/187) وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٠٣/٦٩. ويرحب الوفدان بإنشاء الفريق المستقل لإجراء التقييم المرحلي لنظام إقامة العدل وهما على ثقة من أن توصياته ستشمل جميع الجوانب الرئيسية للنظام، بما في ذلك نطاقه، فضلا عن مسألة استفادة الأفراد من غير الموظفين، بمن فيهم متدربو الأمم المتحدة، من فرص اللجوء الفعال إلى القضاء. ولئن كان الوفدان يحترمان قرار محكمة الاستئناف ذا الصلة، فهما يتفقان مع مجلس العدل الداخلي على ضرورة أن تُخضع للمراجعة القضائية قرارات مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالأعمال الانتقامية ضد المبلغين عن المخالفات، ويشجعان، في هذا الصدد، الفريق على معالجة فعالية نظام حماية المبلغين عن المخالفات.

٢١ - ومضى يقول إن الإنشاء المؤقت لآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يمثل إنجازا كبيرا؛ ولذلك، ينبغي تمديد الفترة التجريبية للآلية، بهدف التوصل إلى قرار نهائي بشأن اعتمادها في عام ٢٠١٦. وتثني سويسرا وليختنشتاين على العمل الممتاز الذي قام به مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الإبلاغ عن الأسباب الجذرية للمنازعات وتدعمان مشاركته المستمرة في تطوير السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية.

الرغم من أن الزيادة في عدد الطلبات والالتماسات العارضة التي تم تلقيها تشهد على مستوى الثقة التي بثها النظام الحالي، فإن الآثار المترتبة على ذلك الاتجاه فيما يتعلق بنوعية الإدارة والعلاقات بين الموظفين والإدارة تستحق اهتماما شديدا. وإذا تلاحظت المجموعة العدد الكبير من القضايا التي تم حلها في إطار النظامين الرسمي وغير الرسمي قبل التقاضي، بما في ذلك في مرحلة التقييم الإداري، فهي تشجع على بذل مزيد من الجهود في هذا الصدد.

١٨ - ومضى يقول إن مجموعة الدول الأفريقية أحاطت علما باستنتاجات الأمين العام المتعلقة بالنظام الرسمي لإقامة العدل، بما في ذلك العدد الأقل بكثير للأحكام والأوامر الصادرة والجلسات المعقودة في محكمة المنازعات في جنيف بالمقارنة مع نيويورك ونيروبي، ويعزى ذلك جزئيا إلى استقالة أحد القضاة في منتصف السنة في جنيف. وفي هذا الصدد، ترحب المجموعة بالتمديد المقترح لفترة وظائف القضاة المخصصين الثلاثة والموظفين الذين يقدمون الدعم لهم بهدف كفالة القيام في الوقت المناسب بالنظر في القضايا والبت فيها.

١٩ - وأضاف قائلا إن المجموعة تتطلع إلى إجراء المزيد من المناقشة بشأن التدابير المتخذة لمعالجة الفئات الرئيسية للمسائل التي تثيرها القضايا المرفوعة في عام ٢٠١٤، فضلا عن المسائل التنظيمية المتعلقة بالسلوك المسيء والفظاظة في مكان العمل وحالة الموظفين العاملين في مواقع خطيرة. وستطلب أيضا المزيد من التوضيح بشأن الجهود المبذولة في ضوء الزيادة بنسبة ٢٠ في المائة في عدد القضايا التي تشمل أفرادا من غير الموظفين. وتشيد المجموعة باستمرار مشاركة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في التطوير التدريجي للسياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية. ولئن رحبت بالجهود التي تبذل من أجل تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٠٣/٦٩، فهي تعرب عن قلقها إزاء الافتقار

٢٥ - وأضاف قائلاً إنه إذ يعترف بالعمل الهام الذي تقوم به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، فهو يشدد على أهمية وضع مجموعة واضحة من السوابق القضائية ليستند إليها في فصلهما في القضايا وضمان احترام الأدوار ذات الصلة للجمعية العامة، باعتبارها الهيئة التشريعية، وقضاة المحكمتين المستقلين. وفي هذا الصدد، فهو يرحب بإنشاء فريق الخبراء لإجراء التقييم المرحلي للنظام، ويتطلع إلى استعراض توصيات الفريق، إلى جانب تقريره النهائي وتعليقات الأمين العام.

٢٦ - السيد فوكودا (اليابان): قال إن وفده يرحب بالجهود التي تُبذل لحل المنازعات قبل التقاضي ويشجع على بذل المزيد منها. وتعرب اليابان عن تقديرها الخاص للجهود التي يبذلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة من أجل تحسين القدرة على تسوية المنازعات وتعزيز المرونة على جميع مستويات المنظمة.

٢٧ - وأضاف قائلاً إن الزيادة في عدد القضايا المعروضة على محكمة المنازعات والتي لم يبت فيها بعد مسألة تبعث على القلق. وفي هذا السياق، تؤيد اليابان تمديد فترة وظائف القضاة المخصصين الثلاثة وتشجع على أن يقوم قضاة المحكمة بالإدارة الاستباقية للقضايا من أجل التشجيع على تسوية المنازعات في إطار النظام الرسمي. ويرحب وفده بإنشاء فريق الخبراء لإجراء تقييم مرحلي لنظام العدل، ويثق بأن توصياته وتعليقات الأمين العام ذات الصلة ستشمل جميع الجوانب الرئيسية للنظام، بما في ذلك الإبقاء على آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

رُفعت الجلسة الساعة ١١:٠٠.

٢٢ - السيد كونروي (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده يؤيد نظام عدل داخلي يتسم بالشفافية وال نزاهة والكفاءة يستطيع معالجة المظالم والمنازعات المتعلقة بالعمالة، بما في ذلك المنازعات المرتبطة بفرض تدابير تأديبية بسبب سوء سلوك الموظفين والمسؤولين أو الإهمال الضار أو الموجب لاتخاذ إجراءات في أداء الواجبات والالتزامات.

٢٣ - وأعرب عن امتنان وفده للجهود التي يبذلها الموظفون والمديرون لتيسير إيجاد حلول عادلة وسريعة للمنازعات في إطار نظام إقامة العدل الذي أنشئ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ وتم إصلاحه بعد ذلك. وترحب الولايات المتحدة بالتدابير الرامية إلى حل القضايا بصورة غير رسمية وتفادي التقاضي، وتشجع على مواصلة إحراز التقدم في هذا الصدد. وعلى وجه الخصوص، فهي تثنى على عمل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة من أجل التشجيع على حل المنازعات بصورة غير رسمية وتتطلع إلى أن توضع الصيغة النهائية لاختصاصاته المنقحة.

٢٤ - ويساور الولايات المتحدة القلق لأن العديد من القضايا التي تلقاها النظام قد نتجت عن مسائل تتعلق بإدارة الأداء. وفي هذا السياق، ينبغي تعزيز الجهود المنسقة بين نظام العدل وإدارة الموارد البشرية في وضع موارد للتوعية والتدريب من أجل تسوية المنازعات. وبالمثل، ينبغي تشجيع زيادة تبادل الآراء بين الموظفين والمديرين من أجل تعزيز الحل المبكر للمنازعات. وعلى الرغم من كبر حجم التقييمات الإدارية، فإن وفده لا يزال يشعر بالقلق من عدم احترام المواعيد النهائية لاستكمال تلك التقييمات، التي تكتسي أهمية بالغة في حل المنازعات قبل التقاضي. وللتخفيف من حجمها، ينبغي بذل جهود أكبر لضمان فهم المديرين والموظفين لحقوقهم والتزاماتهم بموجب النظامين الإداري والأساسي للموظفين.