

Distr.
GENERAL

A/50/7/Add.8
8 December 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الخمسون
البندان ١١٦ و ١٥٩ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٧-١٩٩٦

إدارة الموارد البشرية

إصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة

التقرير التاسع للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن إصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/50/2). واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في التقرير، مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا إليها معلومات إضافية.

٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تقرير الأمين العام هو صيغة موحدة لتقاريره السابقة الوثيقة A/C.5/49/60، التي تتضمن العناصر الرئيسية للإصلاح المقترح، والوثيقة A/C.5/49/60/Add.1، التي تتعلق بالآثار المالية للإصلاح، والوثيقة A/C.5/49/Add.2 و Corr.1، التي تتضمن تعديلا للاقتراح الأصلي. وقد أكمل تقرير الأمين العام، الآن، بالوثيقة A/C.5/50/2/Add.1، التي تتضمن تعليقات إضافية من الأمين العام، وتعليقات اتحاد الموظفين في نيويورك، وتعليقات إضافية من المحكمة الإدارية.

٣ - وتشير اللجنة الاستشارية أيضا إلى أن الكثير من الاهتمام الذي أولي في السنوات الأخيرة لموضوع "إقامة العدالة" نابع من التعليقات التي قدمتها اللجنة في تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٦-١٩٨٧^(١). ففي هذا التقرير، أحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي تضيف بأن المنظمة تواجه:

"مشاكل جسيمة ومتزايدة تتمثل في تعدد الإجراءات المربكة التي تستنفد الوقت (لا سيما بالنسبة لإجراء استعراض الأداء)، وتزايد أعداد الطعون وغيرها من المظالم التي تقدم، وطول فترات التأخير في إقامة العدالة". (الفقرة ٦٩).

ورأت اللجنة الاستشارية

"ضرورة اتخاذ خطوات فورية لتبسيط الإجراءات الإدارية بغية الحد بشكل ملموس من عدد القضايا التي تتطلب مراجعة رسمية كاملة". (الفقرة ٧١).

٤ - وإذ أشارت اللجنة الاستشارية إلى أن لهذه المسائل أثرا ماليا كبيرا لا يمكن أن تتجاهله الدول الأعضاء، ليس فقط من حيث التكاليف المباشرة، بل كذلك من حيث وقت الموظفين وانصراف انتباههم عن العمل، أوصت بالتركيز على ما يلي:

(أ) تبسيط القواعد والإجراءات حتى يتعرف الموظف بنفسه على حقوقه وواجباته بشكل أيسر. فبهذه الطريقة يمكن تقليل حالات سوء الفهم والطعون نتيجة للبلبلة إزاء التفسير السليم للنصوص المعقدة؛

(ب) تحديد جوانب إدارة شؤون الموظفين التي تؤدي إلى وجود عدد مفرط من الطعون، بغية إصلاح تلك المجالات؛

(ج) تبسيط إجراءات الطعون بحيث تنص على '١' سرعة تسوية المنازعات البسيطة قبل مرحلة الطعون، و '٢' إقامة آلية لفرض طلبات المراجعة التي تكون غير ذات بال، و '٣' زيادة كفاءة معالجة القضايا التي تصل إلى مجلس الطعون المشترك والمحكمة الإدارية.

٥ - وأكدت اللجنة، إذ قدمت هذه التوصيات، أنه ليس المقصود منها فرض أي مجموعة محددة من الحلول أو التدخل في مسؤولية الأمين العام عن إدارة شؤون الموظفين، بيد أنها رأت، في ضوء الحالة المشار إليها، أنه ينبغي تزويد الجمعية العامة بالمعلومات اللازمة كي تتأكد من أن أسباب المشكلة قد حددت وأن الحلول قد وضعت.

٦ - تلك هي الخلفية التي لا تزال اللجنة الاستشارية، منذ أيار/مايو، تستعرض في إزائها المقترحات الواردة في مختلف الوثائق التي قدمها الأمين العام. والمقترحات الحالية المقدمة بشأن إصلاح نظام العدل الداخلي هي متابعة لتقرير سابق يحدد المفاهيم الأساسية (A/C.5/49/13)، وقد قدمت بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩.

٧ - ويوضح الأمين العام، في الفقرة ٦ من آخر تقرير قدمه (A/C.5/50/2)، أن الهدف من الإصلاح المقترح ثلاثي الشعب:

(أ) تعزيز المصالحة والتسوية المبكرتين للمنازعات قبل أن تتطور إلى دعوى رسمية؛

(ب) إضفاء الطابع التخصصي على عضوية مجالس الطعون والتأديب، وتزويدها بسبل البت في القضايا بطريقة أسرع ولكن عادلة؛

(ج) توفير نظام للعدل فعال من حيث التكلفة وبسيط، مع القضاء على التكاليف المستترة والدعم المالي المقدم عن طريق تحويل موارد من برامج أخرى في الميزانية.

٨ - وفيما يتعلق بالمصالحة والتسوية المبكرتين للمنازعات، المناقشتين في الفرع الثاني من تقرير الأمين العام، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يقترح تأمين تدريب في مجال التوصل إلى تسوية مبكرة للمنازعات، وتعيين أفرقة أمين مظالم في جميع مراكز العمل الرئيسية للنظر في أوجه الخلاف والشكاوى وقضايا التمييز التي يثيرها الموظفون بصفة غير رسمية، وزيادة قدرتها على إجراء استعراض فعال للقرارات الادارية في مرحلة مبكرة من إجراءات الطعون.

٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ٩ من تقرير الأمين العام (A/C.5/50/2) أنه قد وضعت برامج تدريبية جديدة رصدت لها اعتمادات في ميزانية فترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥، وقد صممت خصيصا لتحسين مهارات الاتصالات وتقنيات تسوية المنازعات. وتلاحظ اللجنة أيضا أن الموظفين التنفيذيين وموظفي شؤون الموظفين، والمسؤولين الإداريين أيضا، يحصلون الآن على تدريب سيمكنهم من التعرف على الإنشغالات الحقيقية للموظفين.

١٠ - وفي الفقرات من ١٠ إلى ١٣ من التقرير نفسه، يناقش الأمين العام مسألة إنشاء أفرقة أمين مظالم في جميع مراكز العمل الرئيسية للنظر في أوجه الخلاف والشكاوى وقضايا التمييز التي يثيرها الموظفون. وستحل هذه الأفرقة، التي ستعینها الآلية القائمة، المشتركة بين الموظفين والإدارة، محل الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الاختلاف بين أفرقة أمين المظالم المقترحة وأفرقة النظر في قضايا التمييز، الموجودة الآن، يكمن في أن الأفرقة الأولى ستركز على التوسط بين الأطراف من أجل حل النزاعات قبل أن تتحول إلى دعاوى رسمية. كما أن أفرقة أمين المظالم ستدرب في إطار برنامج التدريب.

١١ - ويقترح الأمين العام، في الفقرة ١٢ من تقريره، إنشاء منصب منسق، من الرتبة مد-١، يتولى تنظيم وتدريب وتوجيه أفرقة أمين المظالم. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه، إذا وافقت الجمعية العامة على اقتراح الأمين العام، سيلزم بالإضافة إلى ذلك، خلال الفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، مبلغ ٣٠٠ ٤١ دولار لسفر المنسق من أجل المساعدة على إنشاء أفرقة أمين المظالم في مقر العمل المختلفة.

١٢ - وترحب اللجنة باعتماد الأمين العام تسهيل المصالحة والتسوية المبكرتين، لأن هذا الأمر يفترض فيه أن يساعد على تقليل الحالات التي ستقتضي إجراء استعراض رسمي يوافق ما دعت اللجنة الاستشارية، فعلا، إلى إجرائه في هذا الصدد (انظر الفقرة ٣). ولهذه الغاية، توافق اللجنة على اقتراح

تعيين أفرقة أمين مظالم وأفرقة وساطة في جميع مقر العمل الرئيسية، وعلى رصد اعتماد لوظيفة برتبة مد - ١ من أجل تعيين منسق.

١٣ - وتوخيا لزيادة القدرة على إجراء استعراضات القرارات الإدارية، يقترح الأمين العام، في الفقرة ١٤ من تقريره، إنشاء وظيفتين لموظفي الاستعراض، واحدة برتبة ف-٥ وواحدة برتبة ف-٤. كما أنه يقترح إجراء الاستعراضات داخل مكتب وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم، على نحو مستقل عن المسؤول في ذلك المكتب، الذي يقدم المشورة بشأن القرارات التي تتخذ فيما يتعلق بالتوصيات الواردة من الهيئات الاستشارية في حالات الطعون والحالات التأديبية. ويقترح الأمين العام أيضا تعديل القاعدة ١١١ - ٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين لكي توفر للموظفين مهلة أقصاها ثلاثة أشهر لطلب إجراء الاستعراضات الإدارية، وتعديل القاعدة ١١١ - ٢ (أ) ٢٠ من النظام نفسه لتوفير فترة استعراض تمتد شهرين بالنسبة للقضايا الناشئة في نيويورك وفترة استعراض مدتها ثلاثة أشهر بالنسبة لجميع القضايا الأخرى.

١٤ - وتدرك اللجنة ضرورة التكفل بإجراء الاستعراض الأولي للقرارات الإدارية بشمول وسرعة؛ وهي على ثقة من أن التدابير المبينة في تقرير الأمين العام ستكون فعالة، وتوصي، لهذا الغرض، بقبول اقتراح إنشاء وظيفتي الف-٤ و الف-٥ الجديدين. وهي توصي كذلك بأن تعطى الوحدة استقلالا تنفيذيا، بحيث تضمن الموضوعية والفعالية.

١٥ - ويتناول الفرع الثالث من تقرير الأمين العام إضفاء الطابع التخصصي على نظام العدل. ويقترح الأمين العام الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم، والاستعاضة عن اللجنة التأديبية المشتركة بمجلس تأديب، وتعزيز فريق الدفاع.

١٦ - وتشمل الفقرات من ١٨ إلى ٥٣ من تقرير الأمين العام الاقتراح الذي يدعو إلى إنشاء مجلس تحكيم. ومن الأسباب التي يعلل بها هذا الاقتراح نقص عدد المتطوعين الذين يعتمد عليهم النظام الحالي، والافتقار إلى التدريب المهني لدى من تقوم خدمتهم على النظر في القضايا، والتأخيرات التي تحصل في معالجة القضايا نتيجة لنقص المعرفة الفنية، وارتفاع تكلفة النظام الحالي، الذي يتمثل في الوقت الذي يصرفه مجلس الطعون المشترك، أعضاء ورؤساء، عن كل قضية، منصرفين عن مهامهم العادية. واللجنة الاستشارية على علم، أيضا، ببيان قدمه الأمين العام في الوثيقة A/C.5/49/CRP.2، مفيدا فيه:

"أن الدراسات والاستنتاجات التي أفضت إلى اعداد هذا التقرير تسترشد، على نحو جوهري، بمبدأ مراعاة الأصول القانونية الواجبة ومبدأ سيادة القانون، مشتملين على المبدأ المبين في العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وفي الفتوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية في ١٣ تموز/يوليه ١٩٥٤، التي تطلب من الأمم المتحدة أن تنشئ لموظفيها نظام "انتصاف قضائيا أو تحكيميا" لتسوية أي منازعات يمكن أن تنشأ بينها وبينهم. وبذلك تكون الاقتراحات الواردة في التقرير A/C.5/49/13 متوافقة مع هذه المبادئ".

١٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مجلس التحكيم سينشأ بموجب نظام أساسي يعلنه الأمين العام (A/C.5/50/2، الفقرة ٣٨)، وتقدم، في المرفقين الأول والثاني لتقرير الأمين العام، التغييرات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين لكي يتاح إنشاء مجلس التحكيم وصوغ مشروع النظام الأساسي.

١٨ - وتوخيا للنص على استقلال المحكمين، يقترح الأمين العام أن يكونوا "مسؤولين رسميين" تابعين للأمم المتحدة، لا موظفين. وفي رأي اللجنة أنه سيلزم، إذا وافقت الجمعية العامة على إنشاء مجلس تحكيم، إيجاد طريقة تضمن الاستقلال التنفيذي للمحكمين دون إنشاء فئة منفصلة، قد تكون مربكة، من المسؤولين الرسميين غير المنتخبين.

١٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من المادة ٣ من مشروع النظام الأساسي أن مجلس التحكيم سيتكون من ١٠ أعضاء (هم: رئيس، ورئيس مناب، و ٤ أعضاء، و ٤ أعضاء منابيين).

٢٠ - وفيما يتعلق بأجور رئيسي مجلس التحكيم وأعضائه، يعتزم الأمين العام تحديد التعويض السنوي الذي يحصل عليه الرئيس والرئيس المناوب عند مستوى يعادل المرتب الأساسي وبدل الإقامة اليومي المدفوعين لموظفي الأمم المتحدة برتبة مدير (مد - ٢)، الدرجة السادسة، العاملين في المقر وفي جنيف، على التوالي، بما يصل إلى ٢٠٠ ٢٤٩ دولار للرئيس و ٥٠٠ ٢٦٧ دولار للرئيس المناوب على أساس فترة سنتين.

٢١ - وسيحصل الأعضاء والأعضاء المناوبون بمجلس التحكيم عن كل يوم يمارسون فيه مهامهم أثناء الدورات المقرر عقدها في المقر أو في جنيف، ما قيمته جزء من ثلاثمائة وخمسة وستين من التعويض السنوي المعادل للمرتب الأساسي وبدل الإقامة اليومي المدفوعين لموظفي الأمم المتحدة برتبة مدير (مد - ٢)، الدرجة ١، العاملين في المقر وفي جنيف، على التوالي. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأساس المنطقي الذي تستند إليه الصفقات الإجمالية للأجر المبين في هذه الفقرة والفقرة السابقة، والتي لا مثيل لها في أي ترتيبات قائمة للأجور، هو أساس يفتقر إلى الوضوح. وإذا قبلت الجمعية العامة بهذه الترتيبات، ينبغي أن ينظر إليها باعتبارها ذات طابع خاص.

٢٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ٣٠ من تقرير الأمين العام أنه يعتزم قبول التوصيات الإجمالية لمجلس التحكيم، ما لم يكن هناك سبب قاهر يتعلق بالقانون أو بالسياسات يستدعي عدم قبولها.

٢٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن الأمين العام يعتزم إدخال إجراءات اختيارية للتحكيم الملزم في قضايا المنازعات التي تنطوي على مسائل وقائية محضة، أو التي تنطوي على مبالغ ضئيلة نسبيا.

٢٤ - وأثار الاقتراح الداعي إلى الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس التحكيم عددا من الشواغل. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة تزويدها بالتعليقات التي أبدتها المحكمة الإدارية على هذه الاقتراحات. وقد صدرت هذه التعليقات فيما بعد بوصفها مرفقا للوثيقة A/C.5/49/60/Add.2. وأبدت المحكمة

الإدارية، مؤخراً، تعليقات أخرى صدرت بوصفها مرفقا للوثيقة A/C.5/50/2/Add.1. وكما يظهر من هاتين الوثيقتين، فإن المحكمة الإدارية أبدت تحفظاتها وشكوكها فيما يتعلق بعدد من جوانب المقترحات المتعلقة بإنشاء مجلس التحكيم.

٢٥ - ووفقا لما ذكرته المحكمة الإدارية، قد تكون الآثار المترتبة من حيث التكاليف أكبر مما هو متوقع حاليا لأن المفهوم المتعلق بإنشاء مجلس تحكيم وحيد يضم عضوين يعملان على أساس عدم التفرغ قد تثبت عدم كفايته بالنسبة للمهام التي يتعين القيام بها، وقد يتطلب توفير محكمين إضافيين على أساس التفرغ و/أو عدم التفرغ وترى المحكمة، أنه قد تنشأ أيضا احتياجات تتعلق بخدمات إضافية، مثل عمليات تسجيل الشهادات المدلى بها. وفي رأي المحكمة أيضا أنه ربما تكون هناك حاجة لموظفين إضافيين لدعم المجلس. وترى اللجنة الاستشارية أنه إذا صحت تقديرات المحكمة فإنه يتعين إعادة النظر في التكاليف ذات الصلة.

٢٦ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه منذ أن أبدت المحكمة تعليقاتها المشار إليها في الفقرة ٢٥ أعلاه، عدل الأمين العام اقتراحه بحيث يرأس مجلس التحكيم في جنيف رئيس مناوب متفرغ (انظر A/C.5/50/2، الفقرة ٤١). وبذلك سيكون كل من مجلسي نيويورك وجنيف مؤلفا من رئيس/رئيس مناوب متفرغ، وعضوين غير متفرغين، وعضوين مناوبين غير متفرغين.

٢٧ - واستفسرت اللجنة الاستشارية عن الاحتياجات المتوقعة من الموظفين لمجلس التحكيم في كل من نيويورك وجنيف؛ ولا يزال غير واضح لدى اللجنة ما قد تكون عليه هذه الاحتياجات بالضبط أو كيف ستتم تلبيتها. وكما يمكن استخلاصه من الموجز المالي الوارد في الفقرة ٦٩ من تقرير الأمين العام (A/C.5/50/2)، فإنه لم يرد ذكر لتوفير خدمات الأمانة أو أي خدمات أخرى للمجلسين.

٢٨ - وتبين المعلومات الإضافية الواردة من المحكمة الإدارية أنها ترى أن الأتعاب اليومية المقترحة للمحكمين المستوفين للمؤهلات والعاملين على أساس عدم التفرغ، والأجور المقترحة للرئيس المتفرغ بالإضافة إلى بدل الإقامة اليومي المستحق في حالة السفر، قد لا تعكس المستوى الحالي لهذه الأتعاب بالنسبة للمحكمين المحترفين.

٢٩ - وفي أحدث التعليقات التي أبدتها المحكمة الإدارية، أعادت المحكمة تأكيد تعليقاتها السابقة، وأوردت مزيدا من التفاصيل بشأن آرائها فيما يتعلق بتقديرات التكاليف. فقد لاحظت المحكمة (A/C.5/50/2/Add.1، الفقرة ٩) أن "متطلبات الوقت تشير إلى أن تكلفة هيكل التحكيم من المرجح أن تكون أكبر بكثير مما تشير إليه التقديرات" فيما يتعلق بأرقام المرتبات وبدل الإقامة اليومي لأعضاء مجلس التحكيم غير المتفرغين في نيويورك. وتلاحظ المحكمة أيضا أنه لم تدرج في التقديرات تكاليف الأعمال الكتابية وأعمال السكرتارية (إن وجدت) التي سيتكدها المحكمون العاملون على أساس عدم التفرغ حينما يقومون بدراسة قضايا خارج المقر بعيدا عن مكاتبهم.

٣٠ - وهناك أيضا شواغل أعرب عنها مجلس الموظفين في تعليقاته المستنسخة بوصفها المرفق الثاني للوثيقة A/C.5/50/2/Add.1. ومن بين هذه الشواغل ضرورة انتهاج عملية اختيار تكفل الاستقلال الفعلي للمحكّمين. ويشير اتحاد الموظفين أيضا شواغل فيما يتعلق بتوفير التمثيل القانوني الكافي للموظفين ومسألة التحكيم الملزم.

٣١ - وترى اللجنة الاستشارية أنه لا تزال هناك مسائل يتعين تناولها فيما يتعلق بالاقتراح الداعي إلى إنشاء مجلس للتحكيم. وتوصي اللجنة الاستشارية، آخذة في الاعتبار أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩، بالاضطلاع بمزيد من الأعمال قبل أن تواصل الجمعية العامة النظر في إنشاء مجلس للتحكيم (انظر الفقرة ٤٠ أدناه).

٣٢ - وتناقش الفقرات ٥٤ إلى ٦٨ من تقرير الأمين العام الاقتراح الداعي إلى الاستعاضة عن لجنة التأديب المشتركة بمجلس تأديب مكون من محترفين مؤهلين. وترد في المرفقين الأول والرابع لتقرير الأمين العام التغييرات التي يلزم إدخالها على النظام الأساسي للموظفين فيما يتعلق بعملية الإصلاح المقترحة، ومشروع النظام الأساسي لمجلس التأديب.

٣٣ - ومن بين الأسباب وراء الاقتراح الداعي إلى إصلاح عملية التأديب ما ينطوي عليه النظام الحالي من تأخيرات وعدم كفاية عدد أعضاء لجنة التأديب المشتركة ممن لديهم المعرفة المتخصصة في مجالات تقنية مثل الضرائب والمشتريات.

٣٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ٥٦ من تقرير الأمين العام أن أعضاء مجلس التأديب سيكونون من الموظفين، خلافا لما عليه الحال بالنسبة لمجلس التحكيم المقترح.

٣٥ - ويقترح الأمين العام أن يرأس فرع نيويورك من مجلس التأديب رئيس مجلس التحكيم، وأن يرأس فرع جنيف الرئيس المناوب لمجلس التحكيم.

٣٦ - وفي ضوء الصلة الوثيقة بين مجلس التحكيم ومجلس التأديب، وفي ضوء ما أوصت به اللجنة الاستشارية، في الفقرة ٣١ أعلاه، فيما يتعلق بمجلس التحكيم، توصي اللجنة الاستشارية بإعادة النظر في إنشاء مجلس التأديب بالاقتران مع مواصلة النظر في إنشاء مجلس التحكيم (انظر الفقرة ٤٠ أدناه).

٣٧ - وفيما يتعلق بفريق الدفاع، يقترح الأمين العام إنشاء وظيفة موظف قانوني برتبة ف - ٤ ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة من الرتبة الرئيسية. وسيقوم الموظف القانوني بإسداء المشورة للموظفين بشأن سلامة قضاياهم، وكيفية الاستمرار فيها إذا كان الأمر كذلك. وسيقوم الموظف القانوني أيضا بإسداء المشورة للموظفين الذين يتعرضون لإجراءات تأديبية. وترى اللجنة الاستشارية أن هذا الإجراء هو خطوة في الاتجاه الصحيح، وتوصي بالموافقة على الوظيفتين الإضافيتين. وتوافق اللجنة الاستشارية على توفير الموارد لتدريب أعضاء فريق الدفاع.

الخلاصة

٣٨ - توضح اللجنة الاستشارية أن تقدماً كبيراً طرأ على الإسراع في تجهيز القضايا منذ وجهت اللجنة الانتباه إلى هذه المشكلة في بادئ الأمر. وترى اللجنة الاستشارية أن جوهر المشكلة يكمن الآن في العدد المتزايد للمظالم الإدارية. ومن المأمول فيه أن تقطع الاقتراحات المتعلقة بالتوفيق وحل المنازعات في وقت مبكر شوطاً كبيراً نحو التقليل إلى أدنى حد من العدد الفعلي للمسائل التي تحال إلى إجراءات رسمية.

٣٩ - وليس لدى اللجنة الاستشارية علم بأنه تم القيام بما فيه الكفاية للاستجابة إلى دعواتها السابقة فيما يتعلق بتبسيط القواعد والإجراءات من أجل تجنب حالات سوء الفهم وتحديد الجوانب المتعلقة بإدارة الموظفين التي ينشأ عنها عدد مغالى فيه من الطعون، بغية تحقيق إصلاح في هذه المجالات.

٤٠ - وترى اللجنة الاستشارية أن تشجيع التوفيق وحل المنازعات في وقت مبكر، وتعزيز وحدة الاستعراض الإداري وفريق الدفاع، وتبسيط وترشيد الممارسات القائمة، الإدارية منها والمتعلقة بشؤون الموظفين، من شأنه أن يعالج بصورة ايجابية المشاكل وأوجه القصور القائمة حالياً. وينبغي تقييم هذه التغييرات بعد فترة معقولة من التنفيذ لتحديد ما قد يلزم اتخاذه من تدابير أخرى.

الآثار المالية

٤١ - ستنشأ عن توصيات اللجنة الاستشارية الواردة في الفقرات أعلاه احتياجات بمبلغ ٦٢٩ ٢٠٠ دولار تحت الباب ٢٦ الف من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ على النحو التالي:

<u>دولار</u>	<u>إنشاء وظائف جديدة</u>
	١ منسق (مد-١)
	٢ موظف استعراض إداري (١ ف-٥، ١ ف-٤)
	١ موظف قانوني (ف-٤)
	١ وظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)
٥٨٧ ٩٠٠	
	<u>تكاليف سفر المنسق</u>
٤١ ٣٠٠	
٦٢٩ ٢٠٠	المجموع

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الأربعون، الملحق رقم ٧ (A/40/7).
