

Distr.
GENERAL

A/C.6/51/7
12 November 1996
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون
اللجنة السادسة
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

رسالة مؤرخة ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ موجهة من
رئيس اللجنة السادسة إلى رئيس الجمعية العامة

أتشرف بأن أحيل إليكم طيه رسالة من اللجنة السادسة بشأن البند ١٢٠ إدارة الموارد البشرية، الذي أحالته الجمعية العامة إلى اللجنة الخامسة على أساس أن تنظر اللجنة السادسة في الآثار القانونية المترتبة على مقترحات الأمين العام الواردة في تقاريره عن إصلاح نظام العدالة الداخلي في الأمانة العامة (انظر المرفق).

(توقيع) رامون إسكوفار - سالوم
رئيس اللجنة السادسة للجمعية العامة

المرفق

رسالة من اللجنة السادسة بشأن الآثار القانونية المترتبة
على إصلاح نظام العدالة الداخلي في الأمانة العامة
(البند ١٢٠ من جدول الأعمال)

بالإشارة إلى البند ١٢٠ من جدول الأعمال "إدارة الموارد البشرية" الذي أحالته الجمعية العامة إلى اللجنة الخامسة على أساس أن تنظر اللجنة السادسة في الآثار القانونية المترتبة على مقترحات الأمين العام الواردة في تقاريره عن إصلاح نظام العدالة الداخلي في الأمانة العامة.

ناقشت اللجنة السادسة هذا البند في جلستها السابعة المعقودة في ٣٠ أيلول/سبتمبر وجلستها التاسعة المعقودة في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦. وفي الجلسة السابعة، قدم وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم، المقترحات، وذكر أن هناك شعورا سائدا بعدم الرضا عن نظام العدالة القائم، الذي أنشئ منذ عدة سنوات، والذي لا يتلاءم مع الظروف الراهنة. وترمي المقترحات إلى إقامة نظام عادل وشفاف وبسيط ومحايد وفعال. وأشار إلى التدابير الرامية إلى تسوية المنازعات مبكرا، وإلى إضفاء طابع مهني على النظر في قضايا الطعن والقضايا التأديبية. وتكلم عن المقترحات الرامية إلى الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم، وعن لجنة التأديب المشتركة بمجلس تأديب، وذكر أن عددا محدودا من التدابير الإدارية بدأ تطبيقها فعلا.

وبعد هذا العرض، أعرب وكيل الأمين العام ونائب المستشار القانوني عن استعدادهما للإجابة على أية أسئلة تطرح. وطرح ١٠ وفود أسئلة تناولت مسائل مثل الأساس القانوني للمقترحات؛ وما هي الإصلاحات الأخرى التي يجري التفكير فيها؛ وهل سيكون للموظفين خيار بين مختلف الإجراءات في المرحلة الأولى؛ وطريقة تعيين المحكمين ومركزهم؛ ومركز أعضاء مجلس التأديب؛ والآخر المحتمل لمركزية النظام فيما يتصل ببطء الإجراءات؛ وما هي التدابير التي اتخذت لتجنب حدوث خلافات بين الموظفين والمشرفين عليهم.

وبعد جلسة العرض والأسئلة والأجوبة، نوقشت المقترحات في الجلسة التاسعة التي عقدتها اللجنة في ١ تشرين الأول/أكتوبر. وحدثت تسع مداخلات في المناقشة منها واحدة خلال الجلسة السابعة. وتلقت إحدى المداخلات تأييدا من ٢٥ دولة عضوا.

وأعرب جميع المتكلمين، صراحة أو ضمنا، عن تأييدهم لإصلاح نظام العدالة الداخلي. ووصف الهدف بأنه إقامة نظام يكون بسيطا، ومفتوحا، وفعالا، وسريعا. وأشار العديد من المتكلمين إلى العناصر الإيجابية في المقترحات. ومن العناصر التي ذكرت اقتراح تجنب المشاكل بوسائل منها إدخال تحسينات على الاتصالات وتبادل المعلومات؛ وتيسير حل المشاكل قبل أن تصل مرحلة التقاضي بوسائل منها الوساطة والإجراءات التي يتخذها أمين المظالم، وتعيين منسق لأمين المظالم وموظف للشؤون القانونية في فريق المستشارين القانونيين، وتحسين إجراءات الاستعراض، ووضع إجراءات لتسوية المطالبات الصغيرة، ووضع ترتيبات لتدريب الإخصائيين، وإضفاء الطابع المهني على النظام.

وتناول العديد من التعليقات الانتقادية المقترحات الرامية إلى الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة، وإن أُعرب أيضا عن تأييد هذين المقترحين. واعتُرض على الادعاء بأن اشتراك أعضاء منتخبين من الموظفين في هاتين الهيئتين هو مصدر عدم كفاءة وبطء، لأنه لا يوجد عدد كاف من الموظفين المتاحين للقيام بالمهمة ولأنهم يفترضون غالبا إلى القدرة والموضوعية اللازمتين، وطُعن في سلامة هذا الادعاء كسبب لاستبدال هاتين الهيئتين.

وفيما يتعلق باقتراح الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم، رأى البعض أن التحكيم كنظام يتوقف على وجود خلفية من المساواة بين الأطراف. وهذا غير موجود في العلاقات بين الإدارة والموظفين لأسباب منها أن القواعد والأنظمة المنطبقة محددة من قبل؛ وأن الإجراء لاختيار المحكمين يفتقر حتى للتوازن، وما ينتج عن ذلك من قلق إزاء استقلاليتهم وحيادهم في نظر الآخرين، وأن الأمين العام مسؤول، بموجب الميثاق، عن القرارات الإدارية والتأديبية، ويحق للدول الأعضاء مساءلته فيما يتعلق بذلك.

وتعرض المقترح المتعلق بمجلس التحكيم أيضا للانتقاد لأسباب أخرى. فقد أُعرب عن شكوك قوية بشأن انتداب المحكمين من خارج الأمم المتحدة لأنهم غير ملمين بالنظام الخاص لموظفي الأمم المتحدة. وأثيرت مسألة كفاءة مجلس تحكيم مكون من جزأين لمعالجة المشاكل التي تأخر حلها وحل المشاكل الناشئة، وكانت إسقاطات التكلفة محل تساؤل في هذا المجال. وأُعرب أيضا عن القلق من إمكانية عدم اتخاذ ترتيبات كافية لتمثيل الموظفين تمثيلا قانونيا. ووجهت الوفود الانتباه أيضا إلى التحفظات التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية فيما يتعلق بمجلس التحكيم المقترح.

وقوبل مقترح الاستعاضة عن لجنة التأديب المشتركة بمجلس تأديب بالشكوك فيما يتصل باستصواب رئاسة محكمين منتدبين من الخارج لهذا المجلس. واعتُرض على اقتراح اختيار الموظفين لهذا المجلس، بدلا من انتخابهم، مثلما هو الحال بالنسبة للجنة.

واقترح أن ينظر أيضا، في سياق الإصلاح، في دور المحكمة الإدارية.

وفضلت بعض الوفود إرجاء النظر عموما في المقترحات المتعلقة بالإصلاح، للمزيد من التفكير والتشاور مع الموظفين. واقترح أحد الوفود، في شكل مقترح مضاد، تعزيز الإجراءات الاستشارية بحيث تحدث المشاورات قبل اتخاذ القرارات الإدارية، وتعزيز سلطة أحكام المحكمة الإدارية إزاء الإدارة، بأمور منها اشتراط مؤهلات للحكام المنتخبين، وتحديد ولاية المحكمة تحديدا أوضح، وتوسيع نطاق ما يمكن أن تتخذه من قرارات. ولم يناقش هذا المقترح.

واستمعت اللجنة في آخر المناقشة إلى بيان بشأن هذا البند من السيد لويس دي بوساداس مونتيرو، النائب الأول لرئيس المحكمة الإدارية.

— — — — —