



محضر موجز للجلسة التاسعة

الرئيس: السيد إسكوفار سالوم (فنزويلا)

المحتويات

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
إصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٥٢ من جدول الأعمال: التطوير التدريجي لمبادئ وقواعد القانون الدولي المتصلة بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد

../..

Distr. GENERAL
A/C.6/51/SR.9
24 December 1996
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-794, 2. United Nations Plaza. وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/١٠البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

إصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة (تابع) (A/50/7/Add.8، و A/49/60/Add.2، و Corr.1، و A/C.5/50/2، و Add.1، و Add.2).

١ - السيد هايز (أيرلندا): أوضح باسم الاتحاد الأوروبي ما قد يكون عليه هيكل المنازعات بين الإدارة وموظفي الأمم المتحدة. وقال إن من المتعين أن يقرر النظام المتوخى إجراء غير قضائي يعقبه في حالة الإخفاق إجراء قضائي. ففي المرحلة الأولى، ينبغي النظر في الإمكانيات التي تتيحها آلية الوساطة وآلية أمين المظالم، دون إغفال إجراء المراجعة. وبما أن هناك نوعين من المنازعات التي يمكن أن تنشأ بين الإدارة والموظفين، بشأن القرارات الإدارية من جهة، وبسأن الإجراءات التأديبية من جهة أخرى، فإنه ينبغي أيضا أن يوضع لهذا النوع الأخير من القضايا، إجراء تشاوري يسبق اتخاذ القرار، ويتميز عن إجراء الوساطة أو المراجعة الذي يعقب اتخاذ القرار. والمرحلة التالية التي هي مرحلة الإجراء القضائي، يلزم أن تقتبس من الآلية الحالية لعرض المنازعات على المحكمة الإدارية.

٢ - وأبدى السيد هايز بعد ذلك بعض الملاحظات على مشاريع الأمين العام. وأعرب باسم الاتحاد عن اغتباطه للمشروع الرامي إلى الاستعاضة عن هيئة المحلفين في قضايا التمييز والشكاوى الأخرى بأفرقة للوساطة. وسيكون منسق هذه الأفرقة مسؤولا عن حسن إدارتها وتنظيمها وتدريب أعضائها وتوجيههم. ومن شأن هذه الابتكارات أن تحسن الإجراءات وتتيح الحصول على نتائج أفضل. وبناء عليه، فإن من المتعين أن تكون للوسطاء خبرة مباشرة في شؤون الأمم المتحدة وأن يتمتعوا بثقة الإدارة والموظفين.

٣ - وذكر مع ذلك أنه لا يزال من الأهمية بمكان، من وجهة نظر العدالة، أن يتاح للموظفين الاختيار بين اللجوء إلى فريق من الوسطاء أو اللجوء مباشرة إلى إجراء المراجعة الأولية. ويتعين تعزيز هذه المراجعة التي تنظمها حاليا المادة ١١١-٢ من النظام الإداري للموظفين.

٤ - وأعلن أن الاتحاد الأوروبي غير مقتنع بفكرة الاستعاضة عن مجالس الطعون المشتركة بمجالس التحكيم. وما يقلقه بصفة خاصة هو الاستعاضة عن موظفي المنظمة بخبراء من خارجها. فهؤلاء لن يعرفوا خصوصيات نظام الأمم المتحدة. كما أن طريقة نظرتهم إلى الأمور، والتي يحتمل أن تناسب القطاع الخاص، لا تناسب الأمانة العامة.

٥ - وقال إن الاتحاد الأوروبي يتساءل أيضا عن جدوى التحكيم كطريقة لتسوية المنازعات بين المؤسسات والموظفين. فمبدأ التحكيم الاجباري في هذه المرحلة، حتى ولو ارتكز على الموافقة المتبادلة، يبدو أنه يشكل استثناء من المسؤوليات التي ينيطها الميثاق بالأمين العام في إدارة الأمانة العامة.

٦ - ولاحظ باسم الاتحاد الأوروبي أن المحكمة الإدارية نفسها قد أبدت تحفظات على عدد من جوانب الإصلاح، لا سيما ما يتعلق منها باستقلال المحكمين. وأيا كان الأمر، فإن الطريقة المتبعة لشغل الوظائف الجديدة التي يحتمل إنشاؤها لا بد وأن تحظى بثقة الإدارة والموظفين.

٧ - وأشار إلى أن تقارير الأمين العام تعرض آراء شديدة التضارب بشأن نوعية قرارات مجالس الطعون المشتركة وإسهامها في إقامة العدل في الأمم المتحدة. ويستنتج منها الاتحاد الأوروبي ضرورة إمعان التفكير في المسألة مع مراعاة الآثار النوعية والكمية لأعمال هذه المجالس قبل البت في المسألة.

٨ - واختتم قائلاً إن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد أعربت هي نفسها عن أسفها لعدم تبسيط القواعد والاجراءات على غرار ما طلبته. ويود الاتحاد الأوروبي أن يذكر في معرض الختام أن كل إصلاح لنظام العدل لا بد وأن يراعي تعدد مشارب الأمم المتحدة في العالم.

٩ - السيد ليغال (فرنسا): أعلن أن الأجوبة التي جاء بها وكيل الأمين العام، السيد كونور، على أسئلة أعضاء اللجنة السادسة أجوبة أقل ما يقال فيها إنها ناقصة. وذكر أن الأسئلة التي طرحها وفده لم تلق جوابا كافيا، وهذا أيضا هو حال الأسئلة التي طرحها الوفد السوري. وهذه حالة لا تستأثر بها اللجنة السادسة: بل إنه في لجان أخرى أيضا لم تكن أجوبة وكيل الأمين العام مقنعة. ومن المهم للغاية أن تحصل الجمعية العامة، في المسائل التي من هذا القبيل، على الأجوبة التي تحتاجها. فعندما يتعلق الأمر بإصلاح الآليات المؤسسية، يكون الاستماع إلى الدول الأعضاء أمرا أساسيا. غير أنه، حتى هذه الساعة، لم يتم الاستماع للدول الأعضاء بما فيه الكفاية، وليس بصم الأذان عنها وعدم مراعاة تعليقاتها يمكن الخروج من هذا المأزق. وبعد أن شكر وكيل الأمين العام على كلمته في اليوم السابق (A/C.6/51/SR.8)، طلب ممثل فرنسا الاستماع إلى رئيس المحكمة الادارية عندما يبدأ هذا الجهاز في عقد جلساته. والواقع أن المحكمة الإدارية قد تقدمت باقتراحات هامة بشأن هذا الموضوع ومن المفيد لتوازن المناقشات أن تستفيد منها اللجنة السادسة.

١٠ - وأعرب ممثل فرنسا عن مشاطرته ممثل أيرلندا ملاحظاته التي أدلى بها باسم الاتحاد الأوروبي. وفيما يتعلق بالآثار القانونية للاقتراحات الواردة في تقارير الأمين العام المتعلقة بإصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة (A/C.5/50/2، و Add.1 و Add.2)، أعرب الوفد الفرنسي عن رغبته في إبداء بعض التعليقات وتقديم بعض الاقتراحات.

١١ - فنيما يتعلق بالتعليقات، قال إن التعليق الأول يهيم اقتراح "إضفاء الطابع التخصصي على نظام العدل". فالتقرير الذي قدمه وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية يركز على انعدام الكفاءة وعدم توافر ممثلي الموظفين المنتخبين في مجلس الطعون المشترك ويقترح الاستعاضة عن هذا الجهاز بهيئة تتكون فقط من "المتفرغين المتخصصين في إثبات الوقائع وتقييم الأدلة". واستنادا إلى هذا المنطق، يقترح التقرير ألا ينتخب ممثلو الموظفين بعدئذ بل أن يختارهم الأمين العام من قائمة تضعها الهيئة الممثلة للموظفين، بدعوى أن الانتخاب إجراء "بطيء وغير عملي".

١٢ - وقال إن التحليل الذي يستند إليه هذا الاقتراح يعزو مسؤولية التأخير وعدم الفعالية التي يؤاخذ عليها النظام الحالي إلى تشكيل مجلس الطعون واللجنة التأديبية وإلى اللجوء إلى الطريقة الانتخابية في اختيار ممثلي الموظفين فيهما. والوفد الفرنسي يجادل في صحة هذا التحليل.

١٣ - وأضاف أن الواقع هو أن مشاركة الموظفين في الأجهزة التأديبية وأجهزة الطعن تضمن للموظفين مراعاة وجهات نظرهم بشأن الحالات التي يمكن أن تؤثر على عيشهم وحياتهم الوظيفية قبل أن تتخذ الإدارة قرارها النهائي. وهذه المشاركة ضرورية أيضا للمنظمة لأنها تسمح بضمان الانسجام بين من يشكلونها وإنفاطة المسؤولية بالموظفين مما يجعل لهم حقا في التعبير. كما أن الصلاحية المخولة لمجلس الطعون المشترك لتقديم توصيات ترمي إلى إدخال تعديلات على النظام الإداري للموظفين هامة في هذا الصدد.

١٤ - وأضاف قائلا إن التقرير (A/C.5/50/2) يبرز استنكاف الموظفين من ممارسة الوظائف الانتخابية داخل الأجهزة الاستشارية المشتركة. وهذه الحالة مفهومة تماما لأن الموظفين الذين يبذلون، في الوقت الراهن، جهدا لتمثيل زملائهم يضطرون إلى تكريس وقتهم والتماس الرخصة من رؤساء دوائهم حتى يتأتى لهم الحضور في الاجتماعات في حين أنهم لا يستفيدون من أي إعفاء من العمل لدراسة وإعداد ملفاتهم. وزيادة على ذلك، فإن واجب تقديم التقارير يجعل من ممارسة هذه الوظائف أمرا شديدا للعناء. وكان الأمر سيكون مختلفا قطعاً لو كانت ممارسة هذه المهام الانتخابية محمية بالنظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين واعترف بجدوى هذه المهمة رسمياً.

١٥ - وأوضح أن تهمة عدم الكفاءة الموجهة إلى ممثلي الموظفين الأعضاء في الأجهزة المشتركة هي تهمة جارحة، لأنه على العكس من ذلك، تعزى التأخيرات المفترضة في تناول القضايا، في الكثير من الحالات، إلى الأجال التي تطلبها الإدارة نفسها.

١٦ - وأضاف أن ما يؤخذ على ممثلي الموظفين من أنهم يتحيزون بانتظام للموظف يغيب عن أصحابه منطق سير الجهاز المشترك الذي يكلف فيه ممثلو الإدارة بالدفاع عن مصلحة المرفق، بينما يدافع المنتخبون عن المصالح الجماعية، المادية والمعنوية، للموظفين الذين يمثلونهم. فأعضاء المجلس لا يمكنهم

أن يتصرفوا كقضاة محايدين في الملابسات المعروضة عليهم، لأن دورهم لا يتحدد في ذلك، كما أن الجهاز الذي يحضرون فيه ليس محكمة.

١٧ - وأشار إلى أن الحل المستصوب والداعي إلى تعيين "اختصاصيين" حل غير ملائم تماما. فالهدف من التشاور هو تمكين الأمين العام من الحصول على معلومات كاملة ومتعارضة بشأن ملابسات النزاع وقياس الآثار التي ستكون لقراره النهائي من زاوية مصلحة الإدارة ومصلحة موظفي الأمانة العامة. ولن تكون الرؤية النظرية والمجردة التي قد تكون لـ "الاختصاصيين" المفتقرين إلى كل صلة بالإدارة وبالموظفين مفيدة للأمين العام عندما يكون بصدد قياس الاحتمالات لتحديد اختياره. ولعل ما يلزم بالتحديد هو الإلمام الجيد بخصوصيات المنظمة لوضع توصية عملية، ومن المفارقة للجوء إلى الأجانب للوصول إلى هذه النتيجة.

١٨ - وقال إن من المناسب أيضا أن نلاحظ أن اللجوء إلى "المختصين" ينطوي على خطر الارتجال والزبونية. فإذا عين هؤلاء الأشخاص لفترات قصيرة، فإن إسهامهم المبدئي سيكون ضعيفا إن لم يكن ضئيلا، بسبب انعدام الإلمام الكافي بالسياق. غير أنه إذا مدد حضورهم، فإنه يخشى أن يصبح استقلالهم تجاه الإدارة أو تجاه موظف من الموظفين استقلالا غير تام. وفي هذه الحالة، كما في الحالة الأخرى، لن يتمتعوا بعدئذ بثقة الأمين العام، ويرجح أن تمنى العملية بالفشل.

١٩ - وأضاف أن الأعضاء المتخصصين في الأجهزة الاستشارية لا يمكن اختيارهم دون احترام مبدأ التمثيل الجغرافي ومبدأ التمثيل العادل للنظم الكبرى في تنظيم الخدمة المدنية والقضاء الإداري. وسواء تم هذا الاختيار بانتخابات تجريها الجمعية العامة، أو بتعيين مباشر من الأمين العام، فإن بالإمكان تصور صعوبات عملية كبيرة في التوفيق بين تنوع طريقة التعيين وشروط الجودة والانسجام والاقتصاد، عندما يتعلق الأمر بأشخاص محدودى العدد.

٢٠ - وأضاف موضحا أن اللجوء إلى التحكيم في تسوية المنازعات الداخلية يوحى أيضا ببعض التعليقات. فالفكرة الرئيسية الثانية لوكيل الأمين العام هي إحلال التحكيم (بل والتحكيم الاجباري) محل الطرق الحالية للتشاور في الهيئات المشتركة لمعالجة الطعون السابقة للدعاوى القضائية التي يقدمها الموظفون. وهذه الفكرة المرتبطة بفكرة تعيين المتفرغين، أي تعيين اختصاصيين في التحكيم، يبدو أنها مستوردة من إطار مختلف تماما عن إطار الأمم المتحدة، والظاهر أنها فكرة غير ملائمة.

٢١ - وأشار إلى أن التحكيم يفترض أساسا حالة من المساواة بين الأشخاص الذين يختارون هذه الطريقة في التسوية. ويفترض أيضا أن الأطراف تقبل مسبقا القوة الإلزامية لقرارات التحكيم. في حين أن الموظفين والأمين العام من جهة ليسوا في وضع من المساواة في علاقات العمل، كما أن الطابع الإلزامي للقرار يطرح عدة مشاكل من حيث انسجامه مع الميثاق.

٢٢ - وقال إن التحكيم بصيغته المستعملة في القطاع الخاص غير قابل للنقل إلى نظام الخدمة المدنية الذي يحدد فيه طرف ثالث، هو الجمعية العامة، القواعد التي تسري على إدارة شؤون الموظفين. وفي هذا الإطار، لا تتعلق المنازعات سوى بتطبيق الأمين العام للقواعد السابقة الوجود. ولا يتعلق الأمر بالتالي بإيجاد أرضية للتفاهم بين متعاقدَيْن حَرَيْن، بل يتعلق بإيجاد تفسير مقنع لوسط قانوني. وفي هذا الإطار، يتوافر للإدارة من الوسائل ما لا يتوافر للموظفين وممثلهم، ويحتمل أن يكون التحكيم بالنسبة للموظفين المعنيين صفقة مغشوشة.

٢٣ - وأوضح قائلاً إن منطق التحكيم يصعب التوفيق بينه وبين الطابع الانفرادي للعلاقة بين رئيس الإدارة وموظفيه. فعلى عاتق رئيس الإدارة أي الأمين العام في المقام الأول بصفته "المسؤول الإداري الأول في المنظمة"، تقع مسؤولية إدارة شؤون الموظفين وتقديم تقارير عنها إلى الدول الأعضاء. وإذا اتخذت قرارات في مسائل هامة تتعلق بتنفيذ قواعد الإدارة دون أن يتحمل الأمين العام مسؤوليتها، فإن الدول الأعضاء ستفقد سلطتها على جهاز يفترض فيه أنه ينفذ قراراتها. بيد أن التحكيم الاجباري يؤدي إلى إلزام الجميع بحلول إدارية وضعها واعتمدها أشخاص غير مسؤولين قانونياً. ويرى الوفد الفرنسي أن هذا الخيار لا يطرح إلا إذا كانت القرارات المذكورة تتخذها هيئة قضائية، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة هي الهيئة الوحيدة التي لها اختصاص في هذا المجال.

٢٤ - وقال إن الاقتراح الوارد في التقرير (A/C.5/50/2) لا يفرض إلزامية التحكيم في جميع الحالات. غير أنه إن لم يكن ملزماً، فإنه وساطة وليس تحكيمياً حقيقياً، ومنطق النظام يفترض أن تصبح قرارات المحكمين تدريجياً قرارات إلزامية.

٢٥ - وأشار إلى أن المشروع الذي يرمي إلى الاستعاضة عن الآليات الاستشارية المشتركة بمحكمين متخصصين يتخلص بكل بساطة من الوظيفة الاستشارية بدل أن يصلحها، في حين أن من الممكن إيجاد طرق للإصلاح تبقي على التمييز بين الوظيفة الاستشارية والوظيفة القضائية. ولهذا يتعين على الأمانة العامة والدول الأعضاء أن تفكر في نهج مختلف جذرياً عن النهج الذي يقترحه الأمين العام حتى يتأتى، من جهة، تعزيز الوظيفة الاستشارية وتسهيل مشاركة الموظفين في الهيئات المشتركة، وتتعزز، من جهة أخرى، سلطة المحكمة الإدارية وتتكرس الحقوق المترتبة عليها بالنسبة للموظفين المعنيين.

٢٦ - وأضاف قائلاً إن تعزيز الوظيفة الاستشارية يفترض بادئ ذي بدء تعديل ظروف عمل الموظفين المعنيين، أي إعفاءهم من الخدمة لحضور الاجتماعات والتحصير لها، وتنظيم حلقات تدريب أثناء فترة الدوام في القانون الإداري وغيره من التقنيات المفيدة للمشاركة في الاجتماعات المشتركة، وحماية المعنيين من كل ما يمكن أن ينعكس على حياتهم الوظيفية من أثر بسبب الوقت الذي يقضونه في مهام تمثيل الموظفين والمواقف التي يتخذونها بهذه المناسبة، واتخاذ الوسائل التي تتيح الإعلان على نطاق واسع عن

عملية تنظيم الانتخابات وتعيد الاعتبار إلى مهام الاستشارة التي يتعين باستمرار عدم اعتبارها مجرد وقت ضائع من الوقت المخصص لتنفيذ البرامج بل جزءاً هاماً من تنفيذها.

٢٧ - وأشار إلى أن استشارة الموظفين إلزامية في المسائل التأديبية. ومن الممكن أيضاً استشارة الموظفين في الحالات الفردية والجماعية المتعلقة، مثلاً، بالنقل أو التعويض أو مشاريع تعديل قواعد النظام الأساسي.

٢٨ - واستطرد قائلاً إن بالإمكان ضمان حقوق الموظفين على نحو فعال إذا ما كانت أحكام المحكمة الإدارية أكثر إلزاماً مما هي عليه الآن. فضي أعقاب إلغاء إمكانية التشاور مع محكمة العدل الدولية بشأن أحكام المحكمة الإدارية، أصبح صدور هذه الأحكام هو المرحلة الأخيرة من مراحل التقاضي. ولهذا يتعين التأكيد من جديد على طابع الاختصاص المطلق للمحكمة الإدارية، وهذا ما يجب أن يقترن بشروط صريحة فيما يتعلق بمؤهلات القضاة. ويمكن تحديد سلطات المحكمة بطريقة تجعلها أكثر إلزاماً. ولعلها ستكون أقدر على الاضطلاع بدورها في الاجتهاد والقضاء لو أتيحت لها في آن واحد إمكانية منح التعويضات لجبر الأضرار، والقيام، بصفة خاصة، بإلغاء القرارات الإدارية المعروضة عليها. فالإلغاء بأثر رجعي، باعتباره طريقة جربت في القانون الإداري، تتيح إزالة القرارات التي يعلن عن أنها غير قانونية من النظام القانوني. ومن شأن ممارسة سلطة من هذا القبيل أن تضمن في كل لحظة سيادة القانون في الأمانة العامة، على عكس ما هو عليه الأمر في الوقت الراهن.

٢٩ - وذكر أنه قد يكون من المفيد في النهاية إحكام الإجراءات التي تلزم الإدارة بتطبيق الأحكام القضائية التي تصدرها المحكمة الإدارية تطبيقاً كاملاً. فعلى سبيل المثال، في الحالة التي يتخذ فيها قرار غير قانوني في حق موظف، يجب أن يتمتع هذا الأخير، عن طريق الإلغاء، بإعادة تشكيل حقيقية لحياته الوظيفية بمحو آثار اللامشروعية التي ذهب ضحيتها. ويمكن أن تضاف إلى مجموعة الوسائل المتاحة للمحكمة لفرض احترام أحكامها طرق أخرى، من قبيل الغرامة التهديدية، وهذا من شأنه أن يراعي مصلحة الجميع ويحد من حالات اللامشروعية.

٣٠ - واقترح كبدل لإنشاء هياكل طفيلية داخل الجهاز الإداري تتمتع بسلطات واسعة الإبقاء على السلطة الهرمية على ما هي عليه، مع تمكينها، في المرحلة الابتدائية، من الاستماع إلى شواغل الموظفين، وإخضاعها، في المرحلة النهائية، لسلطة قضائية أكثر فعالية.

٣١ - واختتم قائلاً إن الوفد الفرنسي يرى أن عدم إعادة النظر في الاقتراحات التي قدمها الأمين العام بطريقة تتجنب التورط في مآزق التبسيط الشديد، سيكون أمراً غير مقبول بل ومحضوفاً بالمخاطر. والوفد الفرنسي مستعد للتفكير مع الوفود الراغبة في ذلك في اقتراحات أكثر دقة، ومستعد للمشاركة في المشاورات التي قد يود الأمين العام إجراءها لوضع مشروع جديد.

٣٢ - السيدة كونادي (الهند): ذكّرت بأنه استنادا إلى إصلاح نظام العدل الداخلي للمنظمة المقترح في الوثيقة A/C.5/50/2، سيستعاض عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم وعن لجنة التأديب المشتركة بمجلس تأديب. وسيكون المحكمون اختصاصيين يعينون من خارج منظومة الأمم المتحدة ولن يعتبروا موظفين.

٣٣ - وقالت إن الوفد الهندي يساند إصلاح نظام العدل الداخلي إصلاحا حقيقيا. ولن يكون لديه أي اعتراض على تطبيق إجراء التحكيم المقترح لتسوية المنازعات التجارية التي تنشأ بين المنظمة والمتعاقدين الخارجيين معها. كما أنها ستساند إضفاء الطابع التخصصي على النظام بالطريقة التي يقترحها الأمين العام. غير أن لها تحفظات على مدى ملاءمة استخدام التحكيم لحل المنازعات الإدارية.

٣٤ - وأضافت قائلة إن التحكيم عموما يستتبع ضمنا حالة من المساواة بين الأطراف الذين يختارون بمحض إرادتهم هذه الطريقة في التسوية، ويعينون محكمين، ويتفقون على القانون الواجب التطبيق وعلى غيره من طرائق التحكيم. غير أن الهيكل القانوني للنظام الإداري المنصوص عليه في الميثاق لا يضع الأطراف في علاقة متكافئة، ولا يخولهم إمكانية تعيين القضاة أو تحديد القانون الواجب التطبيق؛ وعلاوة على ذلك، فإن الأمين العام هو الذي يحسم في كل القضايا التأديبية، بصفته المسؤول الإداري الأول.

٣٥ - ويرى الوفد الهندي أن الاقتراح الرامي إلى إنشاء نظام تحكيم في نظام العدل الداخلي لا يستوفي معايير الإنصاف والعدالة. غير أن الوفد لا يزال مستعدا لدراسة كل اقتراح يقدم لتحسين النظام القائم.

٣٦ - السيدة فرنانديز دي غيرميندي (الأرجنتين): رأت أن اقتراح الأمين العام يتضمن عدة عناصر إيجابية، لا سيما فيما يتعلق بتحسين الاتصال وتبادل المعلومات والتوفيق، وتدريب رؤساء الأقسام الإدارية وإنشاء أفرقة الوساطة.

٣٧ - وأشارت إلى أن تعيين محكمين من الخارج يحلون محل مجالس الطعون المشتركة ويترأسون مجالس التأديب يثير سلسلة من المشاكل تستوجب الاحتراز الشديد. فالواقع أن التحكيم لا يبدو ملائما لتسوية المنازعات الإدارية في الخدمة المدنية التي لا تكون الأطراف فيها على قدم المساواة، بل في علاقة خضوع، بسبب طبيعة الصلة التي تربطهما. وعلاوة على ذلك، فإن كون الأمين العام والموظفين لا يستطيعون أن يعينوا المحكمين باتفاق بينهم يتنافى مع أحد الأهداف الأساسية للإصلاح، وهو توفير الشفافية وتضادي تضارب المصالح. ولن يكون لطريقة التعيين المقترحة أثر بالضرورة على الكفاءة المهنية للمحكمين، غير أنه يؤثر قطعاً على الطريقة التي ينظر بها إلى حياد النظام. وبالإضافة إلى ذلك، فإن إمكانيات التفاوض والتوفيق التي يتيحها التحكيم في الحالات التي يكون فيها الطرفان على قدم المساواة لا توجد في إطار الخدمة المدنية، ما دام الأمين العام والموظفون ملزمين بالتقيد الصارم بالأنظمة السارية، وهذا ما لا يترك هامش مناورة كبيرا للتفاوض.

٣٨ - وأضافت قائلة إن الاقتراح الرامي إلى إنشاء مجلسي تحكيم (واحد في نيويورك وآخر في جنيف) يحلان محل شتى المجالس المشتركة يثير أيضا أسئلة ذات طابع عملي ومالي. فينبغي توفير بيانات أكثر دقة لتحديد ما إذا كان إضفاء المركزية على النظام من شأنه أن يتدارك التأخير المتراكم، وكذلك لمعرفة تكلفة هذا الإصلاح.

٣٩ - واختتمت قائلة إن إضفاء الطابع التخصصي على نظام العدل الداخلي يفترض إجراء إصلاح جذري، سواء على مستوى فلسفة النظام أو على مستوى الأساليب العملية. ولهذا ينبغي أن تفكر جميع الدول كثيرا في المسألة وأن تنظم مشاورات مكثفة بين الجهات المعنية الرئيسية.

٤٠ - السيدة كويتو ميليان (كوبا): أعلنت أن الإصلاح المتوخى حتى وإن كانت له بالضرورة آثار مالية، فإنه لا غنى عنه. فلا بد من تبسيط نظام العدل الداخلي بطريقة تتيح للموظفين أن يلموا بسهولة بحقوقهم وبأن يمارسوها.

٤١ - وأشارت إلى أن الاقتراحات التي قدمها الأمين العام والتي ترمي إلى إنشاء آلية للوساطة والتسوية المبكرة للمنازعات هي، في آن واحد، اقتراحات ملائمة ولها ما يبررها. فإنشاء فريق من الوسطاء يكلف بالبت في المطالب والشكاوى المقدمة بطرق غير رسمية حل عملي. غير أنه ينبغي أيضا تعزيز آلية مراجعة القرارات الإدارية.

٤٢ - وذهبت إلى القول بأن مشروع إنشاء مجلس تحكيم يحل محل مجلس الطعون المشترك لا يبدو أنه مقنع تماما. فلا بد من تحليله بعناية لأنه ينبغي أولا معرفة ما إذا كان إطار الأمانة العامة يلائم إجراء من هذا القبيل. غير أنه إذا تقدم الإصلاح وأنشئ المجلس الجديد فعلا، فينبغي أن توضع بشأنه قواعد دقيقة في النظام الأساسي وأن يعدل النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين تبعاً لذلك. ولا تسمح الوثائق المقدمة بتقييم فائدة مجلس التحكيم المتوخى.

٤٣ - وأعربت عما يساور الحكومة الكوبية من شكوك أيضا بشأن قابلية قرارات التحكيم للتنفيذ على طرفي النزاع. فقد يكون ثمة فعلا تنازع في الاختصاص أو في توزيع الصلاحيات. وقد خول الميثاق للجمعية العامة صلاحية وضع التوجيهات للأمانة العامة. وللأمين العام مسؤوليات ملموسة ومحددة فيما يتصل بعلاقاته مع الموظفين. وينبغي التفكير أيضا في الاقتراح الرامي إلى إنشاء إجراء تحكيم اختياري، تكون نتائجه ملزمة، في المنازعات التي لا تتعلق سوى بمسائل وقائعية أو بمبالغ مالية صغيرة. وبصفة عامة، فإن الوثائق المقدمة بشأن هذه النقطة ليست كافية هي أيضا لتبرير هذا الاقتراح.

٤٤ - وفي الختام، قالت إن الحكومة الكوبية ترى أن الإصلاح، إن كان ولا بد منه، يتعين أن يتم تدريجيا. فلا يمكن تنفيذ جميع المشاريع دفعة واحدة، دون أن تراعى، زيادة على ذلك، آثارها المالية.

٤٥ - السيدة فلوريس (المكسيك): ذكّرت بأن اللجنة السادسة عندما قررت في قرارها ٥٤/٥٠ حذف المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة وجعل أحكام هذه المحكمة بالتالي نهائية ومبرمة، أكدت على ضرورة أن يتوافر في المنظمة نظام للعدل الداخلي يتسم في آن واحد بالإنصاف والفعالية والسرعة. غير أن التقارير قيد الدراسة تعطي الانطباع بأن النظام الحالي يتسم في آن واحد بالتعقيد والبطء ويخيب آمال الأمانة العامة والموظفين بصفة عامة. وترى المكسيك ضرورة إصلاح هذا النظام.

٤٦ - وقالت إن الأمانة العامة تقترح جهازا جديدا ينكب على الحل المبكر للمنازعات كما تقترح إضفاء الطابع التخصصي على الهيئات القضائية. وهذان حلان ممكنان. غير أنه ينبغي ألا يكون النظام عادلا وفعالا فحسب، بل أن يكون أيضا بسيطا وسريعا ونزيها ومستقلا وجديرا بثقة الأطراف المعنية.

٤٧ - وقالت إن الظاهر أن مشروع الأمانة العامة ينحو فعلا هذا المنحى، غير أن بالإمكان تحسين النظام المقترح ليستجيب على نحو أفضل للأهداف المرجوة. فبالإمكان مثلا تعزيز مشاركة الموظفين في اختيار أعضاء المجلس التأديبي والمحكمين والوسطاء، وتوفير المساعدة القانونية المتخصصة، وجعل رئاسة المجلس التأديبي ومجلس التحكيم لأشخاص مختلفين لا لنفس الشخص على النحو المقترح، وجعل الأطراف يلتزمون بحسن نية ودون تحفظ بتنفيذ القرارات التي يتخذها المحكمون أو الأحكام التي تصدر عن المحكمة الإدارية.

٤٨ - السيدة ونغ (نيوزيلندا): قالت إن أوجه قصور النظام الحالي، المتمثلة في التأخير والبطء وانعدام ضمانات تمثيل الموظفين، معروفة. ولهذا السبب فإن نيوزيلندا تستحسن اقتراحات الأمين العام بشأن أفرقة الوساطة، وإنشاء محكمة للمبالغ الصغيرة، وتعيين قانوني يعهد إليه بقائمة المحامين. غير أن الاستعاضة المقترحة عن مجالس الطعون المشتركة بمجلس تحكيم تثير عددا من الأسئلة، لا سيما فيما يتعلق باستقلال المحكمين وطرق اختيارهم.

٤٩ - ومن جهة أخرى، أشارت إلى أن إمكانيات الطعن أمام المحكمة الإدارية تبدو غير كافية. وأخيرا، فإنه من المستحسن أن يقوم الأمين العام بعملية استشارة واسعة النطاق، لإيجاد حلول تقبلها جميع الأطراف المعنية، ولا سيما الموظفون.

٥٠ - السيد هولمز (كندا): قال إن الأفكار التي قدمها الأمين العام في تقاريره قيد النظر، أفكار فريدة. وأعرب عن اغتباطه للاقتراح الرامي إلى ضمان تدريب الموظفين، وإنشاء أفرقة وسطاء وتعزيز الفريق المعني بالنظر في القرارات الإدارية، والتدابير التي تشجع على اتباع الطرق الموازية في تسوية المنازعات. وأسوة باللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، تساند كندا اعتماد تدابير تتيح تسوية المنازعات قبل أن تبلغ المرحلة القضائية. وهذا ما سيجعل نظام العدل الداخلي أسرع وأنجح في آن واحد.

٥١ - وأضاف قائلا إن مشروع إنشاء مجالس تحكيم جديدة ومجالس تأديبية يحتاج إلى المزيد من الدراسة. فقد تساءلت وفود عديدة عن جوانبه القانونية، وهي جوانب تستحق إمعان النظر. ولهذا السبب، فإن كندا تعتقد مع اللجنة الاستشارية بضرورة تأجيل تنفيذ هذا المشروع.

٥٢ - السيد بوساداس مونتيرو (النائب الأول لرئيس المحكمة الإدارية): ذكّر بأن ممثل الأمين العام قد وجّه انتقادات في الجلسة الثامنة في موضوع نظام العدل الداخلي الجاري العمل به في الأمانة العامة، انصبّت على ثلاث نقاط: بطء الإجراءات، وانعدام التخصص في هيئات المرحلة الابتدائية، وصعوبة تعيين موظفين مختصين في مجلس الطعون المشترك. وأجاب السيد مونتيرو على هذه الانتقادات.

٥٣ - فنيما يتعلق بالتأخيرات، قال إن المحكمة الإدارية قد لاحظتها فعلا. غير أنها ترى أنها تأخيرات لا تعزى حصرا إلى مجلس الطعون المشترك، بل إن هذه التأخيرات تنشأ أيضا عن تدابير المماثلة التي كثيرا ما تواجه بها الإدارة الطعون.

٥٤ - وذكر فيما يتعلق بدعوى انعدام التخصص في مجلس الطعون أن ٩٠ في المائة من عمل هذا المجلس يتسم بالجدية والعمق وينم عن تفان كبير. وتندر حالات الإهمال وعدم الكفاءة، وكون مجلس الطعون المشترك لا يتكون من متخصصين قلما يؤثر على عمل المحكمة.

٥٥ - وفيما يتعلق بصعوبة تعيين موظفين مؤهلين للعمل في المجالس المشتركة، ذكر أن المحكمة لا يمكنها أن تجيب على هذه المسألة لانعدام الخبرة لديها وعدم توافر العناصر الضرورية للحكم.

٥٦ - وأشار إلى أن ما تعتقده المحكمة بشأن العناصر الأخرى للمشروع قيد النظر وارد في وثيقتين عممتا على الوفود. فالمشروع سيعتقد عليه تغيير عميق في نظام إقامة العدل. والواقع أن الاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم يعني التوفيق والتقريب بين الطرفين بما من شأنه إيجاد اتفاق بينهما. غير النظام الحالي يرمي إلى تحديد ما إذا كانت الإدارة تتصرف وفقا للقواعد، وعندما لا يكون الأمر كذلك، فإنه يتوخى تقديم توصية إلى الأمين العام. وهكذا يساهم المجلس في ضمان مشروعية قرارات الإدارة، وهي مهمة تختلف عن التقريب بين طرفي النزاع.

٥٧ - وأوضح أن المحكمة تشير أيضا، في الوثائق التي تم تعميمها، إلى التحفظات التي يملها عليها مجلس التحكيم الجديد، وهي تحفظات أبدتها الدول الأعضاء نفسها. وثمة عناصر أخرى جديرة بالتأمل. ففي حالات عديدة، تكون القضايا المعروضة على المحكمة لم يسبق أن نظر فيها مجلس الطعون المشترك، بل إنها تصل إلى المحكمة بطرق أخرى. وتساءل عما إذا كانت هذه الطرق الخاصة في الطعن، لا سيما فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية، أو تقاعد الموظفين أو إعادة تصنيف الوظائف، ستظل قائمة بعد إنشاء مجلس التحكيم. وقال إنه يمكن التساؤل أيضا عما إذا كان التحكيم سيسري على المنازعات المتعلقة بتقارير تقييم أداء الموظفين، التي لا ينظر فيها حاليا مجلس الطعون المشترك.

٥٨ - وفي الختام، أعرب عن رغبته في إبداء ملاحظات على تشكيل مجلس التحكيم المقترح. فالمؤهلات المطلوبة في أعضائه متخصصة وعالية بقدر يفوق المؤهلات المطلوبة في أعضاء المحكمة الإدارية، وهذه مسألة غير منطقية لأن هذه الأخيرة تشكل محكمة استئناف. كما أن فترات الانتداب القصيرة المقترحة للمحكّمين تثير القلق أيضا. فقد تؤدي إلى عدم استقرار الاجتهاد.

٥٩ - السيد زاكّين (مكتب الشؤون القانونية): أجاب عن سؤال طرح على وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية في الجلسة الثامنة للجنة (A/C.6/51/SR.8) بشأن الخيارات المختلفة التي كانت أمام الأمين العام قبل تقديم اقتراحاته لإصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة.

٦٠ - وقال إن الخيار الأول هو الإبقاء على النظام الحالي المتمثل في مجلس الطعون المشترك/المجلس التأديبي، مع إدخال بعض التعديلات الطفيفة. فهذا النظام الذي استخدم في عامي ١٩٨٧ و ١٩٨٨ لم يكن مرضيا. والخيار الثاني هو الحل التدريجي الذي اقترحتة المحكمة في ملاحظاتها الأولى (المقرتان ١٢ و ١٣ من الوثيقة (A/C.5/49/60/Add.2)، والذي بمقتضاه يعزز الأمين العام أنشطة التدريب وينشئ نظاما للوساطة والنظر في جوهر كل القرارات الإدارية. أما الخيار الثالث فهو خيار مجلس الطعون المشترك شبه المتخصص، المشكل من موظفين ورئيس من خارج المنظمة. ويستبعد هذا الخيار إمكانية التحكيم الإجمالي. ولقد تبين أن من الصعب تنفيذه لصعوبة تنظيم فترة العمل الجزئي للموظفين المعنيين.

٦١ - وذكر أن الحل الخامس هو فرض التحكيم الإجمالي في جميع الحالات. وقد رفض هذا الحل الجذري واستعيض عنه بنظام اختياري يتفق فيه الطرفان على الاحتكام إلى التحكيم، إلا في القضايا التأديبية. وبعد انقضاء سنتين على العمل بهذا النظام سيتم الأخذ بنظام التحكيم الإجمالي في بعض القضايا المحددة، على نحو ما تم شرحه في الفقرة ٣٢ من الوثيقة A/C.5/50/2.

٦٢ - وأضاف أن الخيار الأخير هو الاستعاضة عن المجلس التأديبي المشترك بمجلس تأديبي مشكل من مختصين مؤهلين من خارج المنظمة، على غرار النمط المقترح لمجلس التحكيم. ولم يعتمد هذا الحل للأسباب المعروضة في الفقرة ٥٦ من الوثيقة السالفة الذكر، ومن بينها أن القضايا التأديبية يفهمها زملاء الموظف المعني على نحو أفضل.

٦٣ - الرئيس: أعلن اختتام تبادل الآراء بشأن البند ١٢٠ من جدول الأعمال.

البند ١٥٢ من جدول الأعمال: التطوير التدريجي لمبادئ وقواعد القانون الدولي المتصلة بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد

٦٤ - الرئيس: ذكّر بأن فريقا عاملا معنيا بوضع مبادئ وقواعد القانون الدولي المتصلة بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد قد أنشئ بموجب قرار الجمعية العامة ٥٢/٤٦ وأن هذه المسألة المعروضة على

نظر اللجنة قد أدرجت في جدول أعمال الدورتين الخمسين والحادية والخمسين، وفقا لقرار الجمعية العامة ٤٨/٢٤٨.

٦٥ - السيدة كويتو ميليان (كوبا): قدمت نبذة تاريخية عن المسألة قيد النظر وذكرت بشواغل بعض الوفود التي ترى أن عبارة "النظام الاقتصادي الدولي الجديد" لم تعد تعبر عن واقع. ولا بأس أن تعدل اللجنة هذا العنوان، ما دام العالم يعاني من فوضى اقتصادية دولية حقيقية، بدل أن ينعم بنظام اقتصادي دولي جديد.

٦٦ - وقالت إنه ما دامت مسألة التطوير التدريجي لمبادئ وقواعد القانون الدولي المتصلة بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد لم تدرج في جدول أعمال لجان أخرى للجمعية العامة، فإن إبقاءها في جدول أعمال اللجنة السادسة لن ينجح عنه أي تكرار للجهود المبذولة. ولن تكون النفقات اللازمة لذلك مفرطة، حتى في سياق الأزمة المالية الحالية. وعلاوة على ذلك، ونظرا للصلة التي تربط السلم بالتنمية، فإن البلدان النامية ليست هي وحدها التي ستستفيد من نظام جديد يضمن الأمن، بل سيستفيد منه المجتمع الدولي برمته.

٦٧ - وأشارت إلى أن الأمين العام نفسه قد أعلن منذ فترة قصيرة في الاجتماع الوزاري لمجموعة الـ ٧٧، المعقود في المقر في ٢٧ أيلول/سبتمبر، أن التنمية هدف من الأهداف الرئيسية للمنظمة، يستحق أن ينظر إليه من منظور جديد في أفق جديد للتعاون. كما أكد على الدور الذي يطلب من المنظمة أن تقوم به في متابعة القرارات التي اعتمدها المؤتمرات الدولية على أعلى مستوى في مجال التنمية والعلاقات الاقتصادية الدولية.

٦٨ - وقال إن هذه هي الأسباب التي ترى كوبا من أجلها ضرورة الإبقاء على هذا البند في جدول أعمال اللجنة السادسة وضرورة تنشيط الفريق العامل المنشأ بموجب القرار ٥٢/٤٦. فبإمكان هذا الفريق العامل أن يواصل متابعة نتائج المؤتمرات الدولية المخصصة للتنمية، ولا سيما مؤتمر قمة ريو. كما يمكن للجنة السادسة أن تتابع أعمال مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والمنظمة العالمية للتجارة. وفي هذا الصدد، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٥٢/٤٦ إلى الأمين العام أن يستشير الدول الأعضاء والمنظمات الدولية المختصة بشأن مبادئ وقواعد القانون الدولي المتصلة بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد.

٦٩ - واختتمت قائلة إن كوبا تقترح بالتالي أن يقدم الأمين العام إلى هذه اللجنة، في الدورة الثالثة والخمسين، تقريرا يتضمن آراء الدول الأعضاء والمنظمات الدولية. فهذه الأخيرة تقوم فعلا بعمل مفيد للغاية في التطوير التدريجي للقانون الدولي وتدوينه يستحسن أن يؤخذ في الاعتبار.

٧٠ - الرئيس: قال إن المكتب سينظر في الاقتراحات التي قدمتها ممثلة كوبا.

رفعت الجلسة الساعة ١٧/١٠