

Distr.: General
17 March 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة السابعة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية والأربعين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم، الأربعاء ٥ آذار/٢٠٠٣، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد شارما (نيبال)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إقامة العدالة في الأمم المتحدة

البند ١١٨ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تنفيذ جميع أحكام قرار الجمعية العامة

٢٥٨/٥٥ بشأن إدارة الموارد البشرية (تابع)

تنظيم الأعمال

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 DC2-0750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٥.

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/56/800 و A/57/441 و Add.1، A/57/736؛ A/C.5/57/25)

٤ - وفيما يتعلق بالاختلافات بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأداء التزام على وجه التحديد وحدود التعويض وإمكانية ردم الفجوة بينهما أشارت إلى أن الأمين العام يرى أنه بسبب الاختلافات الهامة الأخرى بين النظامين الأساسيين للمحكمتين وممارساتهما، ينبغي ألا ينظر في المسألتين المذكورتين سابقاً، الواحدة منها في معزل عن الأخرى.

٥ - السيد مينش (وحدة التفتيش المشتركة): تكلم باستخدام الفيديو، وقدم تقرير لجنة التفتيش المشتركة المعنون، إصلاح إقامة العدل في منظومة الأمم المتحدة: خيارات من أجل إنشاء هيئة استئناف أعلى (A/57/441). وقال إن نهج المفتشين إزاء المسألة محل النظر في التقرير شكّله اعتقادهما بأنه ينبغي للمنظمة أن تكون نموذجاً لأرباب العمل. وقد أشارا في تقريرهما السابق عن الموضوع (A/55/57) إلى الحاجة إلى تعزيز استقلال جميع الهيئات المعنية بإقامة العدل. وفي هذا الصدد أعربا عن القلق من أن أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة تقع تحت رعاية مكتب الشؤون القانونية؛ وأنه لا يستبعد في هذه الظروف إمكانية ممارسة الضغط على الأمانة. وابتغاء تناول هذه المشكلة أشار المفتشان، في التوصية ١، إلى أن المنظمات قد ترغب في النظر في إنشاء مكاتب مستقلة تجمع كل الهيئات والمؤسسات التي تعنى بإقامة العدل.

٦ - ومضى يقول إن ثمة حاجة أيضاً إلى تعزيز قدرة المنظمات على القيام بالتوفيق والوساطة والتفاوض بالطرق غير الرسمية. وبناء على ذلك اقترح المفتشان، في التوصية ٢، تشجيع كل منظمة على إنشاء وظيفة أمين مظالم على نحو مستقل ومركزي على أن يشغلها أحد كبار المسؤولين ويعينه الرئيس التنفيذي بالتشاور مع ممثلي الموظفين لفترة عضوية

١ - السيدة أسينيدو (مستشارة قانونية أقدم في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): قدمت تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/56/800)، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥. وفي هذا القرار رحبت الجمعية العامة باقتراحات الأمين العام لإنشاء وظيفة أمين مظالم، وطلبت إليه أن يراجع جوانب أخرى من نظام العدالة الداخلي، بما في ذلك دور مجلس الطعون المشترك والاختلاف بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأداء التزام على وجه التحديد، وحدود التعويض.

٢ - وقالت إن اختصاصات أمانة المظالم، التي تسلمت مؤخراً وظائفها، ترد في نشرة الأمين العام ST/SG8/2002/12 وهي مستمدة إلى حد كبير، من الاختصاصات المقترحة لأمين المظالم، المنصوص عليها في المرفق الثاني بالتقرير المعروض أمام اللجنة.

٣ - وفيما يتعلق بدور مجلس الطعون المشترك، خلص التقرير إلى الاستنتاج بأن استعراض الأقران الذي أجري من قبل هيئة استشارية تجاوز البدائل، وأنه من المرغوب فيه الإبقاء على المجلس في شكله الحالي، وتعزيزه في نفس الوقت ابتغاء جعله أكثر فعالية. وأضافت أن الأمين العام مسرور بالإشارة إلى أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية توصلت إلى استنتاج مماثل. ويقر التقرير أيضاً بالحاجة إلى تعزيز التمثيل القانوني للموظفين وإلى توفير الدعم القانوني لفريق الفتاوى.

أحكام المحكمتين القائمتين؛ وتكون قرارات الفريق واستنتاجاته ملزمة للرؤساء التنفيذيين للمنظمات وللمحكمتين.

١٠ - وأشار أخيراً، إلى أن المفتشين يرتأيان أنه ينبغي للمنظمات أن تقوم بضمان إمكانية الوصول الأوسع من جانب الموظفين إلى جهاز إقامة العدل، وضمان المساواة بين الأطراف في قضايا الخصومة المعروضة على الهيئات الاستشارية والقضائية الداخلية. وتحقيقاً لهذه الغاية أشارا في التوصية ٦ إلى أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يتعاونوا مع رابطات الموظفين في إعداد مخططات تأمين قانوني شامل تغطي إساءة المشورة القانونية للموظفين وتمثيلهم في هذه القضايا.

١١ - السيد فريد (مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): قال، وهو يقدم مذكرة الأمين العام عن تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن إصلاح إقامة العدل في منظومة الأمم المتحدة: خيارات من أجل إنشاء هيئة استئناف أعلى (A/57/441/Add.1)، إن العدل عنصر حيوي للإدارة السليمة. ولذلك يرحب المجلس بقرار المفتشين إعادة بحث المسألة وقد قام بدراسة تقريرهما بالعناية الواجبة. ورأى أن الكثير من التوصيات المقدمة في التقرير تشبه التوصيات الواردة في التقرير الذي سبق لوحدة التفتيش المشتركة إن قدمته عن المسألة (A/55/57)، ولذلك يرى المجلس أن الوثيقتين ينبغي أن تُقرأ باقتران الواحدة بالأخرى، مع مذكرة الأمين العام بشأن التقرير الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة في السابق (A/55/57/Add.1)، وقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥، الجزء الحادي عشر.

١٢ - وعلى الرغم من تقدير المجلس لتحليل المفيد الوارد في التقرير المعروض أمام اللجنة فإنه لم يتمكن، لعدد من الأسباب، من تأييد بعض التوصيات الواردة فيه. أولاً، لأن

واحدة تمتد خمس سنوات غير قابلة للتجديد، إن لم تكن المنظمة قد فعلت ذلك. وفي هذا الصدد رحب بإنشاء الأمين العام لمكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة. ويعتقد المفتشان أيضاً أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ينبغي أن تُمكننا من القيام بالوساطة بين الأطراف.

٧ - ونوه إلى أن المفتشين أشارا في التوصية ٣ إلى أن الأجهزة التشريعية المختصة في الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية قد ترغب في المطالبة بتنسيق النظامين الأساسيين للمحكمتين، مع التركيز بوجه خاص على إجراءات اختيار أعضاء كل واحدة منهما واختصاصاتها وولايتها فضلاً عن سوابقها القانونية.

٨ - وقال إن الدور الهام الذي تضطلع به الهيئات الاستشارية الداخلية من قبيل مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة ينبغي في رأيهما أن يلقى اعترافاً على نطاق أوسع. وتحقيقاً لهذه الغاية أشار المفتشان، في التوصية ٤، إلى أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين القيام، بوصف ذلك مبدأ عاماً صالحاً للعمل، باعتماد الممارسة المتمثلة في قبول ما يصدر بالإجماع من توصيات عن هذه الهيئات ونشر تقارير سنوية عن عدد وطبيعة القضايا التي عرضت عليها، وإيلاء العناية الواجبة لعقد جلسات استماع أمام جميع هيئات الاستئناف في حالة ما إذا كانت هذه الجلسات ستسهم في تسوية المنازعات وتسرع بالبت في القضايا.

٩ - ومضى يقول إن إلغاء إمكانية اللجوء إلى محكمة العدل الدولية للطعن في قرارات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ترتب عليه نشوء فجوة في النظام الداخلي للعدالة يجب ردمها. وفي التوصية ٥ أشار المفتشان إلى أن الجمعية العامة قد ترغب في أن تطلب من اللجنة السادسة أن تدرس استصواب إنشاء فريق مخصص يضطلع بمسؤولية استعراض

١٥ - واختتم بقوله إن المجلس سيطلب توضيحا بشأن المسائل التي وصفت للتو قبل اتخاذ أي قرارات بشأن التوصيات التي قدمها المفتشان وعلى الرغم من أن كثير من هذه التوصيات قد لا تكون عملية في المرحلة الراهنة فإنها ساعدت الرؤساء التنفيذيين على اتخاذ إجراءات لازمة لضمان اضطلاع نظام العدالة بمهامه بسرعة وإنصاف. وضمان عمله على حماية رفاة الموظفين وتلبيته للاحتياجات الخاصة لكل في منظمته.

١٦ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، وهو يعرض التقرير ذا الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/57/736)، إن تعليقات وتوصيات اللجنة الاستشارية بشأن مجلس الطعون المشترك ترد في الفقرات من ٣ إلى ٨. وقد اتفقت اللجنة الاستشارية مع الأمين العام على أنه لا حاجة إلى تغيير طبيعة المجلس؛ وأوصت بقبول الاقتراح الوارد في الفقرة ٢١ من تقريره (A/56/800) بالإبقاء على العناصر الإيجابية من النظام القائم، ومعالجة المشاكل التي يعاني منها النظام حاليا. وبالإضافة إلى ذلك وافقت اللجنة الاستشارية على تعديل القاعدة ١١١-١ (ب) (ط) من قواعد النظام الإداري للموظفين بحيث تنص على القيام باختيار مشترك لرؤساء مجلس الطعون المشترك، مما يضيفي الصبغة الرسمية على الممارسة الجارية.

١٧ - وأشار إلى أن تقديم الطعون إلى المجلس حافلة في الوقت الحاضر بالتأخيرات غير المقبولة. ولذلك ترحب اللجنة الاستشارية باعتماد الأمين العام أن يطلب من مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يجري استعراضا إداريا لعملية الطعون برمتها ابتغاء تحديد أسباب التأخير، وتقديم اقتراحات لتقويم الحالة. وفي الفقرة ٧ من تقرير اللجنة الاستشارية اقترحت اللجنة عددا من المواضيع التي ينبغي لمكتب خدمات

التقرير لم يعكس تماما أثر مبادرات كثيرة اتخذتها فعلا منظمات منظومة الأمم المتحدة. وثانيا، لأنه كان يمكن الاستفادة في التقرير من تحليل أكثر تفصيلا للإطار القانوني المحدد داخل كل منظمة، وطبيعة وعدد القضايا التي تتعامل المنظمات بها، وكيفية اختلاف ذلك من منظمة إلى أخرى. وثالثا، لأن ثمة حاجة إلى إيجاد توازن بين المثالي والعملي. وأشار إلى أن أعضاء المجلس، لدى التعليق على توصيات محددة، أخذوا في الحسبان الأثر المحتمل لتطبيق التوصيات كل في منظمته كما أخذوا بالاعتبار آراء المستشارين القانونيين كل في منظمته، والتجربة العملية على نطاق نظام إقامة العدل.

١٣ - واسترسل قائلا إن التوصية، تدعو إلى تمكين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من القيام بالوساطة بين الأطراف. ولأسباب تتعلق بالقانون والممارسة والاتجاه العملي كانت لأعضاء المجلس تحفظات في هذا الصدد. وكانوا مجمعين على الرأي في أن التزايدات ينبغي فضها حيثما أمكن عن طريق الوساطة والتحكيم، ولكن، حينما يكون من الضروري اللجوء إلى سبل التسوية الرسمية، فإن المحكمتين ينبغي أن يكون عملهما سريعا وحاسما.

١٤ - وفيما يتعلق بالتوصية ٣ لم يقتنع أعضاء المجلس بأن تنسيق النظامين الأساسيين للمحكمتين وإجراءات عملهما سيحسن بالضرورة إقامة العدل في منظومة الأمم المتحدة. ولم يقتنعوا أيضا بالحجج المؤيدة لأن تقبل تلقائيا التوصيات الصادرة بالإجماع عن الهيئات الاستشارية، ولأن يعطى الرؤساء التنفيذيون الحق في أن يطلب من المحكمتين عقد جلسات استماع (التوصية ٤) واعتبروا هذه المقترحات ماسة باستقلال وصلاحيات المحكمتين. ونظرت الجمعية العامة فعلا في إنشاء آلية استئناف من المستوى الثاني (التوصية ٥). وقرر المجلس في عام ٢٠٠١ ألا يتابع الأمر إلى حد أبعد من ذلك.

- ٢٠ - السيد زيفيلاكس (اليونان): قال، متكلما باسم الاتحاد الأوروبي والبلدان المنضمة إستونيا وبولندا والجمهورية التشيكية وسلوفاكيا وسلوفينيا وقبرص ولاتفيا وليتوانيا ومالطة وهنغاريا والبلدان المرتبطة بلغاريا وتركيا ورومانيا، وبالإضافة إلى ذلك أيسلندا وليختنشتاين، إن اللجنة، في الوقت الذي فيه تجري إصلاحات بالغة الأثر في المنظمة وإذ تأخذ في الاعتبار الحاجة إلى حماية حقوق كل من الموظفين والإدارة، تكون مقصرة لو أخفقت في تناول مسائل متعلقة بأداء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بوظيفتها.
- ٢١ - وقال إنه فيما يتعلق بمجلس الطعون المشترك فقد أحاط وفده علما بالرأي الذي أعرب عنه كل من الأمين العام واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في أنه لا حاجة إلى تغيير طبيعته. بيد أن من الأساسي في رأيه الإسراع بعملية الطعون بوسائل منها، على سبيل المثال، تحديد موعد أخير واضح لمعالجة القضايا، وفي هذا الصدد، قال إن الاتحاد الأوروبي يولي الأهمية الخاصة لأن يتلقى في الدورة الثانية والخمسين للجمعية العامة نتائج الاستعراض الإداري من قبل مكتب خدمات الرقابة الداخلية لعملية الطعون برمتها ابتغاء تحديد أسباب التأخيرات والتقدم باقتراحات لتقويم الحالة. وأضاف قائلاً إن الاتحاد الأوروبي يأمل أيضا في أن يكون لتعيين أمين المظالم أثر إيجابي في حجم عمل مجلس الطعون المشترك.
- ٢٢ - وبالإشارة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رأى أن إضافة مستوى ثالث هيكلها لاستعراض أحكامها ليس من شأنها سوى إطالة أمد الإجراء الطويل فعلا على نحو مغالى فيه وزيادة تكلفته.
- ٢٣ - وختاما قال إن تعزيز الإجراءات الإدارية في سياق إصلاح إدارة الموارد البشرية من شأنه أن يساهم في تحسين نظام إقامة العدل في الأمانة العامة للأمم المتحدة.
- الرقابة الداخلية أن يأخذها في الحسبان لدى قيامه بالاستعراض.
- ١٨ - وأوضح أن تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها بشأن دور المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في عملية الطعون ترد في الفقرات من ٩ إلى ١٦. وأن وصف الاختلافات بين النظام الأساسي للمحكمة والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يرد في الفقرة ٩. وفي تقرير اللجنة الاستشارية السابق عن المسألة (A/55/514) ذكرت اللجنة أن عدم قدرة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على توجيه الأمر بالقيام بأداء محدد، حدّد على نحو خطير من رد حقوق الموظفين إلى نصابها. وكما يشار في الفقرة ١٢ من التقرير المعروض أمام اللجنة فإن المحكمة توصي توصية قوية بأن تعدل الجمعية العامة المادة ٩ من نظامها الأساسي بقصد ردم الفجوة بين النظامين الأساسيين للمحكمتين وإزالة القيود على سلطتها. وقال إن هذه التوصية معروضة الآن أمام الجمعية العامة.
- ١٩ - وفي الفقرة ١٣ توصي اللجنة الاستشارية بأن يُعدّل النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة بحيث يتطلب بأن يكون المرشحون للمحكمة حائزين الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في الاختصاص الوطني للمرشح. وأضاف أن اللجنة الاستشارية على وعي تام بنص قرار الجمعية العامة ١٥٩/٥٥ على أنه من اللازم أن يكون أعضاء المحكمة حائزين الكفاءات والخبرة اللازمة، بما في ذلك، حسب الاقتضاء، الكفاءات والخبرة القانونية. وقد درست بالتفصيل التوصية المقدمة في الفقرة ١٣، ونتج عن ذلك نص تمت صياغته بعناية. وقال إن اللجنة تعتقد اعتقادا قويا بأن قبول التوصية من شأنه أن يقوي المحكمة وأن يتحاشى الحاجة إلى إنشاء آلية استئناف من المستوى الثاني، مما أوصت وحدة التفتيش المشتركة به وأخيرا، استرعى الانتباه إلى الفقرتين ١٥ و ١٦ من التقرير.

٢٨ - السيدة أودو (نيجيريا): قالت، وهي تتكلم باسم المجموعة الأفريقية، إنها تود أن تعرب عن انضمام المجموعة إلى البيان الذي أدلت به ممثلة المغرب بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين.

٢٩ - وأضافت أن إصلاح نظام إقامة العدل، وهو النظام البطيء والمتقل في الوقت الحاضر، جزء لا يتجزأ من إصلاح وإدارة الموارد البشرية الذي اقترحه الأمين العام. وقالت إن المجموعة الأفريقية ترحب بالتوصيات في تقرير وحدة التفتيش المشتركة وأعدت ذكر الحاجة إلى استعراض الأمانة العامة بعناية الأسس الموضوعية لهذه التوصيات ابتغاء عرض بدائل لها مقومات الحياة، مما يفضي إلى إصلاح سريع للحالة وترى أن الإبقاء على الوضع القائم ليس خياراً.

٣٠ - ومما أسفت له، أنه بعد سنتين تقريبا من اتخاذ القرار ٢٥٨/٥٥، لم يجرز تقدم كبير صوب البدء في إصلاح نظام إقامة العدل. وأعربت عن الأمل في أن تفضي المشاورات غير الرسمية إلى الحصول على مزيد من المعلومات والتوضيح فيما يتعلق بتنفيذ الإصلاح المخطط.

٣١ - السيد كيندال (الأرجنتين): قال إنه يود أن ينضم إلى البيان الذي أدلت به ممثلة المغرب بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين.

٣٢ - وقال إن وفد بلده درس بعناية تقارير وحدة التفتيش المشتركة والأمين العام واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وأقر الكثير من التوصيات الواردة فيها وقال إنه ينبغي أن يكون هدف إصلاح نظام إقامة العدل ضمان أن يجري تناول النزاعات بين الموظفين والإدارة بشفافية وسرعة مع ضمانات قانونية كافية وأن تكون جميع الأطراف المعنية راضية عن تناول القضية.

٣٣ - وقال إنه قبل تفحص إمكانية إنشاء محكمة ذات مستوى أعلى ينبغي إجراء دراسة أكثر تفصيلا للمرحلة

٢٤ - السيدة عفيفي (المغرب): أكدت وهي تتكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، على الحاجة إلى تعزيز نظام إقامة العدل بوصفه جزءا لا يتجزأ من إصلاح فعال لإدارة الموارد البشرية. وأضافت أن ذلك النظام يؤثر في العلاقة بين الموظفين والإدارة، وبالتالي الأداء الفعال لعمل المنظمة في مجموعها. وقالت إنه بالنظر إلى أهمية المسألة فإنها نددت حقيقة أن الإصدار المتأخر للوثائق ذات الصلة قد حال دون النظر فيها في الدورة السادسة والخمسين للجمعية العامة، كما طلب ذلك أصلا قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥.

٢٥ - وأضافت قائلة إن أي إصلاح لنظام إقامة العدل يجب إجراؤه وفقا لميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وإن أي اقتراحات متعلقة بذلك الإصلاح ينبغي للجنة الخامسة أن تنظر فيها بوصفها مسألة من مسائل إدارة الموارد الإدارية والبشرية.

٢٦ - وذكرت أن النظام الحالي لإقامة العدل بطيء ومتقل وأشار إلى أن تقرير الأمين العام عرض إمكانية إدخال تعديلات على النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة ابتغاء استعراض دور مجلس الطعون المشترك وفقا للخيارات الواردة في الفقرة ٤ من الجزء الحادي عشر من القرار ٢٥٨/٥٥ ورحبت بالاقتراحات التي قدمها الفريق العامل التابع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة والتي ترد في الفقرة ٢٢ (أ) و (ب). ورحبت أيضا بتعيين أمينة مظالم متفرغة ابتغاء تعزيز عملية الوساطة غير الرسمية والحد من تراكم القضايا غير المثبوت فيها داخل الأمانة العامة.

٢٧ - وقالت إن من حق جميع الموظفين أن يكون لهم نظام قانوني شفاف وعادل ومحاييد يقوم على أساس مستويات متعددة من النظر القانوني. وفي هذا الصدد رحبت بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة وأعربت عن الأمل في أن يوليها الأمين العام والجمعية العامة العناية الواجبة.

٣٨ - وأضاف أنه بسبب الأهمية التي يوليها وفد بلده لإقامة العدل في الأمم المتحدة فقد وافق على مناقشة هذه المسألة على أساس سنوي في إطار بند من جدول الأعمال منفصل عن البند المعني بإدارة الموارد البشرية. ولذلك فإن من المؤسف أن الإصدار المتأخر للوثائق المعنية بالبند أحبط نية مناقشة المسائل كل سنة.

٣٩ - وأضاف قائلاً إنه تعين أن يكون نظام العدل مقترنا بنظام شامل للمساءلة والشفافية الإدارية وأنه يؤمل في أن يسهم إنشاء وظيفة أمين المظالم إسهاماً إيجابياً في تلك العملية، وأضاف مستطرداً أن نظام العدل لا تزال مشاكل هيكلية أساسية تعيقه.

٤٠ - ويرى وفد بلده أن مؤهلات العضوية في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ينبغي أن تستعرض ابتغاء الطلب من أعضاء المحكمة أن يكونوا حائزين على الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري. وأعرب عن الأسف لإلغاء دور محكمة العدل الدولية بوصفها محكمة الاستئناف للأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. إن غالبية نظم العدل الوطنية نصت على سلطة قضائية متعددة المستويات، مما يجعل من الممكن الاستعراض القضائي للأحكام الصادرة عن المحاكم ذات المستوى الأدنى ويضمن شفافية النظام القضائي والدول الأعضاء مدينة لموظفي الأمم المتحدة، الذين هم مصدر نفع قيم للمنظمة، بضمان إنصاف وشفافية نظام العدل. وفي هذا السياق أكد وفد بلده على الحاجة إلى أن تطبق في الأمم المتحدة معايير تطبق في منظمة العمل الدولية في تعريف حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الدولية. وأضاف قائلاً إنه ينبغي للحكومات الوطنية أن تحترم حقوق الموظفين في الخدمة المدنية الدولية وتبني حماية الموظفين الدوليين من التعسف الداخلي والخطأ الإداري.

الأولى من عملية النزاع، أي مرحلة الوساطة والتوفيق. ولو عززت هذه المرحلة التمهيدية لتم الحد من تراكم القضايا التي لم تنظر المحكمة فيها، مما يؤدي إلى الحد من التأخير. وفي هذا الصدد يود وفد بلده أن يستمع إلى رأي رئيس المحكمة.

٣٤ - وأكد على وجوب ضمان استقلال المحكمة الإدارية، بخاصة فيما يتعلق بأمانتها. وقال إنه سيغدو ممثناً لو أتيح له مزيد من المعلومات عن أداء الأمانة لعملها وأنه يرغب في معرفة ما إذا كان رئيس المحكمة يعتقد بأن ثمة ضمانات كافية فيما يتعلق بفصل القضاة في النزاعات الحالية وبفضل الأطراف فيها.

٣٥ - وأضاف قائلاً إن أي إصلاح لنظام إقامة العدل يجب أن يكون شاملاً وأن يتناول كل مرحلة من العملية. وفي هذا السياق ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لإمكانية تعزيز دور مجلس الطعون المشترك. ولديه اهتمام بأن يستمع إلى رأي رئيس المحكمة الإدارية في هذا الصدد.

٣٦ - وأخيراً وأضاف أن عملية ردم الفجوة بين وظائف وإجراءات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ينبغي أن تستمر بالنظر إلى أن التفاوتات الحالية وفرت لموظفين معينين من الخدمة المدنية الدولية خيارات أكثر من غيرها فيما يتعلق باللجوء إلى المحكمتين الإداريتين.

٣٧ - السيد إجمي (الجمهورية العربية السورية): قال إن وفد بلده ينضم إلى البيان الذي أدلت به ممثلة المغرب بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأعرب عن الأمل في أن يتوخى إصلاح إدارة الموارد البشرية إقامة علاقات شفافة بين الموظفين والإدارة عن طريق إنشاء نظام عادل وشامل لتعيين الموظفين ونقلهم وترقيتهم. وقال إنه لن يمكن إنجاز هذا الإصلاح بدون الاستعراض الفعال لإقامة العدل.

٤١ - وختاماً، رحب وفد بلده باقتراحات زيادة استقلال مجلس الطعون المشترك وأيضاً بالمناقشات الجارية بشأن إنشاء محكمة ذات مستوى أعلى أو استعادة دور محكمة العدل الدولية، لما من شأنه أن يجعل نظام العدالة للأمم المتحدة أقرب إلى المعايير التي تعتبر مقبولة في النظم القضائية في العالم أجمع.

٤٢ - السيد بيمنتيل - باتشيكو (الجمهورية الدومينيكية): قال إنه يود أن ينضم على البيان الذي أدلت به ممثلة المغرب بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأيد تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية لأنه، على غرار تعليقات مجلس المنفذين الرئيسيين للتنسيق التابع لمنظومة الأمم المتحدة، استرعى الانتباه إلى المخالفات المتأصلة في النظام الحالي لإقامة العدل.

٤٣ - السيد باربوزا (الرئيس، المحكمة الإدارية للأمم المتحدة): قال إنه يمكنه أن يقدم أفضل جواب عن الأسئلة المطروحة بتقديم بعض الملاحظات التمهيدية.

٤٤ - وأضاف أن إقامة العدل عملية ذات مرحلتين تتألف من الحكم في قضايا الموظفين من قبل هيئة إدارية داخلية، يليه استعراض قضائي للأحكام محل النزاع. ووفر ذلك ضمانات من التعسف وانعدام الإجراءات القانونية الواجب اتباعها.

٤٥ - وقال إن ثمة وسائل أخرى أقل شكلية لفض النزاعات، وإن النظام الإداري للموظفين في الأمم المتحدة يتضمن قواعد تتعلق بإجراء التوفيق (القاعدة ٢-١١١ (ب)) كان استعمالها نادراً. وذكر أنه تم مؤخراً تعيين أمينة مظالم.

٤٦ - وأضاف أن الهيئتين الداخليتين اللتين يتتا في القضايا في المنظمة هما مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة؛ وأن وحدة التفتيش المشتركة قد أقرت بأهميتهما. ووافق على الرأي الوارد في تقرير الأمين العام (A/56/800) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/57/736) بأنه لا حاجة إلى تغيير طبيعة مجلس الطعون المشترك. وأضاف أن النهج الأفضل هو إبقاؤه بوصفه هيئة مشتركة للأقران، مع تناول مشاكله الإجرائية. وينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية تفحص عملية الطعون المشتركة للحد من التأخيرات. وقال إن اتخاذ هذه الإجراءات

٤٧ - ويؤيد وفد بلده توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وخصوصاً الحاجة إلى تحسين مجلس الطعون المشتركة لعمله وإلى تعزيز المحكمة الإدارية عن طريق الطلب بأن يكون المرشحون حائزين على الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله.

٤٨ - السيد مصطفى (السودان): قال إنه يرغب في الانضمام إلى البيان الذي أدلت به ممثلة المغرب باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين والبيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية.

٤٩ - وطلب بعض التوضيح فيما يتعلق بمعايير تحديد قيمة المكافأة الشرفية التي تُدفع لأعضاء مختلف المحاكم الإدارية بالنظر إلى أنه قد تلقى معلومات تزعم بأن تلك القيمة بقيت دون تغيير منذ الثمانينيات. وأعرب عن رغبته في معرفة ما إذا كانت استعراضات سنوية تُجرى لضمان الإنصاف في معدلات المكافآت الشرفية وما إذا كانت نفس المعدلات

٥٤ - وأعرب عن اتفاقه مع التوصية التي قدمتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن إقامة العدالة في الأمانة العامة بأن يدرس مكتب خدمات الرقابة الداخلية الحد الذي يمكن أن يوضع على عدد المرات المسموح بها للطرفين بتقديم المذكرات الكتابية والمذكرات المضادة، رهنا بضرورة حماية حقوق كل من مقدم الطعن والمستأنف ضده. (A/57/736، الفقرة ٧).

٥٥ - وأضاف أن استقلال المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مسألة حيوية، فقد اضطلعت بوظيفتها تحت رعاية وميزانية مكتب الشؤون القانونية الذي مثل هو نفسه، مما يبعث على السخرية، المنظمة والأمين العام في قضايا معروضة أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وعلى الرغم من أنه لم يرغب في الشكوى من العلاقات بين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ومكتب الشؤون القانونية، وهي العلاقات التي كانت في الواقع حميمة، فإنه يتفق مع المفتشين على أن الهيكل الحالي لا يمكنه موضوعياً أن يبقى.

٥٦ - وأضاف قائلاً إن لجنة التفتيش المشتركة اقترحت إنشاء مكتب منفصل لتسوية النزاعات وإقامة العدل. ورأى أن تلك خطوة هامة، على الرغم من كونها مكلفة ومن أنه ينبغي ألا تُعتبر مستعجلة. وقال إن هذا الهيكل، بالإضافة إلى وضع ميزانية مستقلة وخيار حرّ للموظفين، من شأنه أن يحسّن صورة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بوصفها هيئة مستقلة: المظاهر مهمة، بخاصة بعيون الجمهور. ورأى أن من شأن ذلك أيضاً أن يضيق شقة الخلافات مع المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، التي لم يُلحق قلمها بالخدمات القانونية والإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٥٧ - وأضاف قائلاً إن الفجوة المتصورة بين النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية هي أيضاً موضوع

لتحسين أداء النظام لعمله والمراعاة في نفس الوقت للحالة المالية الحرجة التي تواجهها المنظمة من شأنهما أن يحققا قدراً كبيراً من غرض خطط الإصلاح لإقامة العدل.

٥٨ - وقال إن متوسط الوقت الذي يستغرقه تقديم قضية إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ثلاث سنوات وإن هذه مشكلة خطيرة لأنه بعد انقضاء وقت طويل يصبح من المستحيل تنفيذ بعض التدابير العلاجية التعاقدية. وفي أغلب الحالات يكون ذلك التدبير إعادة الموظف إلى وضعه السابق، مما ينطوي على دفع الراتب بأثر رجعي والاستحقاقات بتكلفة كبيرة. وقال إنه بسبب تحديد التعويض بمرتب أساسي صافٍ مدة سنتين فإن إعادة الموظفين إلى وضعهم السابق كانت نادرة.

٥٩ - وقال إن السبيل الأكثر وضوحاً لتحسين طريقة عمل مجلس الطعون المشترك هو ببساطة توفير مزيد من الموظفين له؛ فمن شأن ذلك أن يمكنه من البت في القضايا غير المتبوت فيها ومن التصديق على نحو أكثر فعالية للقضايا التي تقدم في المستقبل. وأضاف قائلاً إن ثمة سبيلاً آخر هو ضمان إتاحة أعضاء مجلس الطعون المشترك لجلساته، كما حضروا تلك الجلسات بالإضافة إلى أداء واجباتهم الاعتيادية، وكانت التأجيلات أكثر تواتراً.

٦٠ - واستطرد قائلاً إن الإدارة، من جانبها، ينبغي أن تستجيب فعلاً لطلبات الاستعراض القضائي كما تحقّق في أحوال كثيرة الآن في القيام بذلك. وذكر أن المحكمة هيئة يعتبر حكمها في الموضوع نهائياً، وليست هيئة لإزالة أوجه القصور على المستويات الأخفض من النظام. وأضاف قائلاً إنه قلما كانت هي نفسها سبب التأخير الإجرائي: فقد حددت مواعيد النظر في القضايا للدورة المتاحة الأولى وتمت في العادة تسويتها في تلك الدورة ما لم تُحدث التأخير الأطراف ونفسها المتورطة في النزاع.

رسالة من سلفه إلى رئيس اللجنة الخامسة (A/C.5/57/25). ورأى أن أحد تجليات هذه الفجوة أنه كانت للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية السلطة للأمر بأداء التزام على وجه التحديد أو إلغاء قرار يجري استئنافه، بينما لم يكن في إمكان المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فعل ذلك: يمكن لرئيس الإدارة أن يقرر استبدال مسارات العمل هذه بمنح التعويض. وقال إن نفس الفجوة تظهر في ١١ منظمة دولية قام بإجراء البحث في محاكمها الإدارية، ولكن ليس من السليم أن تكون لدى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية سلطات مختلفة، بل ينبغي أن يكون من حق الإدارة أن ترى أنه لا ينبغي لموظف أن يعاد إلى وضعه السابق، ولكن في قضية واحدة كانت محكمة (المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية) صاحبة القرار النهائي، وفي القضية الأخرى كانت الإدارة صاحبة القرار النهائي (لم تستطع المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن تعيد موظفاً إلى وضعه السابق بأمرها). وأضاف أن ذلك وضع الموظفين الذين يقعون في نطاق اختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في وضع أفضل من وضع الذين يقعون في نطاق اختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة: إنهم ليسوا متساوين أمام القانون.

٥٩ - السيدة ناكيان (الولايات المتحدة الأمريكية): سألت، مشيرة على الوصية ٦ التي ترد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/57/441) والتي تقترح استكشاف وضع تأمين شامل يغطي المشورة القانونية وتمثيل الموظفين، عن مزيد من التفاصيل من وحدة التفتيش المشتركة عن آثار هذا الاقتراح من ناحية التكلفة والتنفيذ.

٦٠ - السيد زيفيلاكيس (اليونان): سال عما إذا كانت فرص أخرى ستتاح لطرح أسئلة على الأمانة العامة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة أثناء المشاورات غير الرسمية للجنة.

٦١ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إن إقامة العدل في منظومة الأمم المتحدة لا تتم على النحو الواجب. في العادة يخسر الموظفون قضاياهم. وفي رأيه أن ثمة خيارين متاحين أمام المنظمة: الأول، إنشاء هيئة قانونية مستقلة مرتبطة بالأمانة العامة تُعتبر قراراتها ملزمة. والثاني، إحالة القضايا إلى مؤسسة للمحاماة تُعتبر توصياتها أيضاً ملزمة. وقال إنه في حالة القيام بذلك سيكون المكسبان ضمان دراسة القضية وتوفير الوقت.

٦٢ - السيد إلمبي (الجمهورية العربية السورية): أشار إلى أن نظام العدل الإداري من مستويين: يتألف المستوى الأول

٥٨ - وقال إن نفس الرسالة أوردت حُجج المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ضد الاقتراح بإضافة مستوى للطعن إلى الهيكل القائم لإقامة العدالة. وذكر وهو يشير إلى تلك الحجج، ما يلي أولاً، ثمة خيار لطلب تنقيح أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إذا شاهدت الحقائق، على سبيل المثال، الضوء. ثانياً، فإن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة هي بالفعل هيئة استئناف للقرارات شبه القضائية لمجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة. ثالثاً، فإن زيادة استخدام مكتب أمين المظالم وفرص التوفيق والوساطة غير الرسمية المعززة وفرت النظر الوافي في الشكاوى قبل تقديمها إلى

البند ١١٨ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/57/726)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن تنفيذ جميع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ المتعلق بإدارة الموارد البشرية (تابع)

٦٥ - السيدة عفيفي (المغرب): قالت، متكلمة باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، إنها تقدر الجهود التي بذلها الأمين العام والتقدم الذي أحرزه في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية، وإنها تعيد التأكيد على الدور المركزي الذي يؤديه مكتب إدارة الموارد البشرية في هذا الصدد. وأكدت أيضا على الحاجة إلى القيام بعملية الإصلاح وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، بما في ذلك القراران ٢٢١/٥٣ و ٢٥٨/٥٥.

٦٦ - وقالت إنه، كما ذكر مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره، من المبكر جدا القيام بتقييم الأثر التام للإصلاح، وإنها تود، قبل الشروع في النظر المتعمق في المسألة، تلقي معلومات كافية عن تنفيذ مبادرات الإصلاح التي يتخذها مكتب إدارة الموارد البشرية.

٦٧ - وفيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية أشارت إلى إنشاء دائرة جديدة للتخطيط والإدارة والرصد داخل مكتب إدارة الموارد البشرية ولاحظت أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يشجع مكتب إدارة الموارد البشرية في جهوده التي تبذل لتشمل خطط العمل مزيدا من المؤشرات ابتغاء تعزيز التخطيط على مستوى الإدارات. وفي هذا الصدد أيدت رأي مكتب خدمات الرقابة الداخلية الوارد في الفقرة ١٣ من التقرير.

٦٨ - وقالت إن مجموعة الـ ٧٧ والصين ترحب بإنشاء نظام غالاكسي الذي يشكل، شريطة أن يساهم في تعزيز الشفافية والكفاءة والفعالية لعملية التوظيف في الأمم

من قرار من قبل أمين المظالم أو مجلس الطعون المشترك؛ ويتألف المستوى الثاني من الطعن القضائي الذي يُلجأ إليه في القضايا التي فيما يتعلق بها استنفذت جميع سبل الانتصاف الإدارية أو طُعن في نتائجها، مما يفرضي إلى قرار مُلزم. وأضاف أن التأخيرات في النظام نشأت على المستوى الأول، المرحلة الإدارية، التي تستغرق بصورة منتظمة ست سنوات أو مدة تئيف عن ذلك؛ وأن الهيئة القضائية، المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، استغرقتها الفصل في القضايا وقتا أقل.

٦٣ - وأضاف قائلاً إنه لا توجد هيئة عليا للرقابة على نتائج تحقيقات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وإن من الممكن أن تتوصل محاكم تابعة لمنظمات أخرى إلى استنتاجات مختلفة في ظروف مماثلة. وأردف قائلاً إنه نتيجة عن ذلك فإن نتيجة قضية مماثلة يمكن أن تكون مُرضية لموظف وغير مُرضية لآخر، تبعا لرب العمل والمحكمة التي تفصل في القضية. ومما يغير ذلك امتلاك معظم النظم العالمية لمستويين أو ثلاثة مستويات، ولدى أوروبا أربعة، أعلاها المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. وأعرب عن رغبة وفد بلده في الحصول على مزيد من التوضيح للنظام.

٦٤ - السيد مينش (وحدة التفتيش المشتركة): قال إن تقرير وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بالتوصية المتعلقة بمشروع للتأمين، لم يدخل في التفاصيل، بيد أن المفتشين حفزهم بجلاء ما يعتبرونه ظروفًا غير متساوية في ساحة المعركة حيث يتصدى موظف مدني دولي أعزل لإدارة لديها جيش من المحامين. وقال إن التقرير محاولة للتأثير في المناقشة بعبارة عامة، وإن مشروع التأمين المقترح حل طبيعي استلهم ترتيبات في القطاع الخاص. وقال إن المشروع ينبغي أن يصبح ذاتي التمويل بعد فترة البدء. وأضاف أن المفتشين يرون أنه يمكن للأمانة العامة أن تدرس إمكانية وضع هذا المشروع وأن تقوم بتقدير مستوى المساهمات الشهرية أو ربع السنوية اللازمة لضمان الملاءمة للبقاء على الأمد الطويل.

الموارد البشرية قام، خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً، بتنفيذ عدد من البرامج المصممة للنهوض بتلك الخصائص داخل الأمم المتحدة.

٧٢ - وبالإشارة إلى نظام تقييم الأداء المحوسب قالت إن تطبيقه ما يزال يواجه عقبات رئيسية تتطلب حلولاً على نطاق المنظمة. وتنسيق القواعد والإجراءات هو إحدى أشد المبادرات بروزاً التي يتخذها مكتب إدارة الموارد البشرية. بيد أن مجموعة الـ ٧٧ والصين أحاطت علماً، في هذا الصدد، برأي مكتب خدمات الرقابة الداخلية الوارد في الجملة الأولى من الفقرة ٥٢ من تقريره وقالت إنه بالإشارة إلى المرفقات بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاحظت مجموعة الـ ٧٧ والصين أنه يوجد تضارب خطير بين النتائج التي يسعى القرار ٢٥٨/٥٥ إلى تحقيقها والنتائج المحققة فعلاً.

٧٣ - وأخيراً أيدت رأي مكتب خدمات الرقابة الداخلية في أن تحقيق مزيد من التقدم بإصلاح إدارة الموارد البشرية يجعل من الضروري الالتزام المستمر من كل من مكتب إدارة الموارد البشرية والمنظمة ككل. وأعادت تأكيد الطلب السابق الذي قدمه وفد بلدها بأن ينظر في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية في سياق البند المعني بإدارة الموارد البشرية من جدول الأعمال.

٧٤ - السيد كرامر (كندا): سأل عن كيفية تقدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية للفائدة من نظام تقييم الأداء الذي لا يرتبط على نحو مباشر بمساهمات الموظفين أو نتائجهم والذي لا أثر له في توقعاتهم لزيادة المرتبات أو الترقية.

٧٥ - وبالإشارة إلى المستوى المنخفض من الاستثمار في التدريب تساءل عما إذا كانت معايير للممارسات في منظمات أخرى موجودة. وكان لديه أيضاً اهتمام بمعرفة ما إذا كانت ثمة حاجة إلى مزيد من التدريب الداخلي فقط أو ما إذا كان من اللازم توفير التدريب الخارجي الإضافي.

المتحدة، وسيلة لتنفيذ جوانب معينة من إصلاح الموارد البشرية. وأضافت أنه على الرغم من المزايا الكبيرة لنظام غالاكسي، ينبغي أن يشار إلى أن إمكانية الوصول إليه، في جملة أمور، تشكل خطراً على تحقيق أهداف النظام الجديد لاختيار الموظفين. وقالت إن ثمة حاجة ملحة إلى آليات مناسبة لمواجهة الأعداد المتزايدة من الطلبات عن طريق نظام غالاكسي، وأن بعض البلدان النامية، على الرغم من أن النظام ينبغي أن يقوم بالاتوازن من ناحية التوزيع الجغرافي للموظفين، قد تفتقر إلى التكنولوجيا اللازمة للوصول إليه.

٦٩ - وفيما يتعلق بتنقل الموظفين أحاطت علماً بالآليات التحريمية التي أنشأها مكتب إدارة الموارد البشرية ولاحظت أن منح الحوافز على تشجيع التنقل، وفقاً لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، هو أشد السبل فعالية لضمان تنفيذ سلس للسياسة الجديدة. وأضافت أن التنقل الطوعي ينبغي أن يؤيد أيضاً بإجراءات وعمليات إدارية سلسلة تيسر تنقل الموظفين وإدماجهم في مراكز عمل جديدة.

٧٠ - وأحاطت علماً أيضاً بالتعليقات التي أدلى بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفقرة ٣٣ من التقرير فيما يتعلق بالحاجة إلى بناء آليات نقل المعرفة في سياسة النقل ابتغاء الحفاظ على الذاكرة المؤسسية. وقالت إنه يجب على تنقل الموظفين، حتى يثبت قيمته، أن يعزز إنتاجية المنظمة، وإن القيام، في هذا الصدد، باتخاذ معايير وتدابير مفيدة للحصول على أثر الزيادة في تنقل الموظفين من شأنه أن يكون ذا منفعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في جهوده الرامية إلى تقييم نجاح البرامج.

٧١ - وأضافت أن الموظفين ذوي التدريب الحسن الحائزين لمجموعة من الكفاءات واضحة التحديد والقيم الأساسية الذين يسعون على الدوام من أجل التطوير الوظيفي هم الأساس لمنظمة مرتفعة الأداء. وأشارت إلى أن مكتب إدارة

الميزانية فقط للتدريب (بالمقارنة بـ ٤-٥ في المائة في منظمات أخرى).

٨٠ - السيد بوحدو (الجزائر): لاحظ، وهو يشير إلى متابعة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥، أن الأمين العام يخطط لإنشاء هيكل إداري جديد استجابة للفقرة ٨ من الجزء السابع المعني بالمخالفات الإدارية. وفيما يتعلق بالأمر الإداري الجاري إعداده لتنفيذ الفقرة ٩ من الجزء الحادي عشر المعني باستعادة الخسائر المالية سأل عما إذا كان من المعتاد أن تستغرق صياغة أمر إداري سنتين. وفي رأيه أن هذه مسألة هامة بالنظر إلى أن أمرا كهذا هو الوسيلة الوحيدة لزيادة المساءلة داخل الأمانة العامة.

٨١ - السيدة أودو (نيجيريا): سألت عن عدد الأشخاص الذين تمت ترقيتهم منذ إنشاء النظام الجديد وأعربت عن رغبتها في معرفة الفئات التي تمت ترقيتهم إليها.

٨٢ - ورددت الطلب الذي تقدم به ممثل فتزويلا للمعلومات بشأن نظام غالاكسي، بما في ذلك إحصاءات ودراسة مقارنة تتعلق بعدد الأشخاص الذين يمكنهم الوصول إلى غالاكسي.

٨٣ - السيد نير (وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية): قال إن مكتب إدارة الموارد البشرية في وسعه إلى حد أكبر الإجابة عن أسئلة معينة، وذلك خصوصا أثناء المشاورات غير الرسمية. وقال إن مكتب إدارة الموارد البشرية سيكون في إمكانه توفير الإحصاءات. وأضاف قائلا إن عدد الأشخاص الذين يقدمون طلبات لشغل وظائف قد زاد زيادة مثيرة لى إيجاد إمكانية تقديم الطلبات بواسطة الحاسوب، وإنه ثمة حاجة إلى نظام الكتروني لغرلة الطلبات.

٨٤ - وفيما يتعلق بسؤال ممثل الجزائر قال إن السبب المقدم استجابة لاستفسارات مكتب خدمات الرقابة الداخلية

٧٦ - السيد كيلايل (بوتسوانا): اتفق، وهو يتكلم بالنيابة عن المجموعة الأفريقية، مع البيان الذي أدلت به مندوبة المغرب باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأعرب أيضا عن تأييده للسؤالين اللذين طرحهما ممثل الولايات المتحدة في اليوم السابق: السؤال الأول يتعلق بعدد الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد في السنوات الثلاث الماضية والذين حصلوا على التمديد، ويتعلق السؤال الثاني بعدد الوظائف التي تندرج في الفئة الفنية فما فوق والتي أُعلن عنها ومُنحت لمرشحين خارجيين. وقال إن هذه مسائل هامة بالنسبة إلى البلدان الناقصة التمثيل أو غير الممثلة على المستويات العليا، وهي البلدان التي لم تستفد، لذلك، من سياسة منح الأولوية للمرشحين الداخليين. وسأل أيضا عن كيفية تأثير فصل الموظفين المتوقع عن طريق التقاعد على نحو شامل في فرادى الدول الأعضاء وعلى نحو جماعي أثناء السنوات الأربع أو الخمس التالية.

٧٧ - السيد نير (وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية): قال، استجابة للقلق الذي أعرب الممثل الكندي عنه، إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية نفسه لاحظ أن نظام تقييم الأداء نظام منعزل ليس مدججا في إدارة الموظفين. وقال إنه مما يوضح ذلك انعدام العلاقة بين خطط العمل الفردية وخطط عمل الإدارات، على الرغم من أن الخطط الأولى استندت مثاليا إلى الخطط الأخيرة.

٧٨ - وأضاف قائلا إن درجات التقييم ١-٥ في نظام تقييم الأداء بحاجة إلى التمتع بقدر أكبر من المصدقية قبل أن تُستخدم بوصفها معايير للترقية. وقال إن النظام الحالي مُشوّه لأن النتائج تعني ضمنا أن أداء جميع الموظفين إما متوسط أو فوق المتوسط.

٧٩ - وقال إن الأموال المنفقة على التدريب لا تتناسب مع الأهمية التي تولى له، بتخصيص ٠,٨ أو ٠,٩ في المائة من

بتعليقات ينبغي لها أن تقدمها إلى المكتب حتى يمكنه أن يقوم بجد بالنظر في وجوه قلقها. وقال إن المكتب سيقدر على وجه الدقة كيفية اتخاذ القرار وإرساله إلى الأمانة العامة والنظر في المسألة على أساس جميع الآراء المعرب عنها ومشاركة استنتاجاته.

رُفعت الجلسة الساعة ١٣/٠٠

عن التأخير المتعلق بالأمر الإداري هو المشاورات المكثفة بين مكتب الشؤون القانونية وإدارة الشؤون الإدارية.

تنظيم الأعمال

٨٥ - السيدة عفيفي (المغرب): أعربت، وهي تتكلم بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، عن دهشتها من أن تقرير الأمين العام عن توضيح اقتراحه الوارد في الإجراء ٢٢ بشأن إجراء مراجعة حكومية - دولية ذات مرحلة واحدة للميزانية البرنامجية والخطة المتوسطة الأجل، كما طُلب في قرار الجمعية العامة ٣٠٠/٥٧ سيقدم مباشرة إلى الجمعية العامة في جلسة عامة. واقترحت توجيه رسالة إلى رئيس الجمعية العامة بأن يطلب أن تقوم اللجنة الخامسة بدراسة التقرير.

٨٦ - السيد زيفلاكس (اليونان): قال، وهو يتكلم باسم الاتحاد الأوروبي، وقال السيد ريباش (الولايات المتحدة الأمريكية) والسيد كرامر (كندا) إنهم بحاجة إلى استشارة عواصمهم واحتفظوا بمواقفهم بشأن الاقتراح الذي قدمته ممثلة المغرب بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين.

٨٧ - السيد دتون (أستراليا): سأل عن القصد الكامن في قرار رئيس الجمعية العامة.

٨٨ - السيدة بوليدو (فنزويلا): تساءلت عن سبب أن التقرير قيد النظر ورد أصلاً في مشروع برنامج العمل، وسألت عن الموقف الذي اتخذته المكتب عندما طلب رئيس الجمعية العامة أن يُقدّم التقرير مباشرة إلى دورتها العامة.

٨٩ - السيد بوحدو (الجزائر): أيد اقتراح مجموعة الـ ٧٧ والصين وسأل عما إذا كان المكتب قد أُخبر بقرار رئيس الجمعية العامة شفويًا أو كتابة.

٩٠ - الرئيس: قال إن رئيس الجمعية العامة قد أحيره بقراره شفويًا. وأضاف قائلاً إن الوفود التي ترغب في الإدلاء