الأمم المتحدة

A/C.5/59/SR.28

الجمعية العامة

الدورة التاسعة والخمسون

Distr.: General
16 March 2005
Arabic
Original: English

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثامنة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين ، ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ماكيه .....(نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كوزنيتسوف

المحتويات

البند ١٠٦ من جدول الأعمال: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة، وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع)

البند ١٠٨ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (تابع)

التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة، والمساعي الحميدة، وغيرها من المبادرات السياسية التي أذنت بها الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن: فريق الأمم المتحدة المتقدم في السودان

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (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.

04-62557 (A)

0462557

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٢٠.

البند ١٠٦ من جدول الأعمال: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة، وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع)

مشروع القرار A/C.5/59/L.11

١ - اعتمد مشروع القرار A/C.5/59/L.11.

البند ١٠٨ من جدول الأعمال:الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (تابع)

التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة، والمساعي الحميدة، وغيرها من المبادرات السياسية التي أذنت بها الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن: فريق الأمم المتحدة المتقدم في السودان

مشروع القرار *A/C.5/59/L.12*

٢ - **السيد كوزاكي** (اليابان): قال إن وفده كان يعتقد أن الأمانة العامة سوف تُعد بيانا بالمعلومات المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

٣ - **السيدة فان بورلي** (مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات): قالت إن هذا الاقتراح قدمه بالفعل أحد الوفود أثناء المشاورات غير الرسمية التي أجريت بشأن هذا البند. وفيما يتعلق بميزانية عام ٢٠٠٥للبعثات السياسية الخاصة، ورد أنه يجب رصد اعتماد لبعثة السودان إذا ما قرر الأمين العام مواصلتها. ولما كان ذلك قد تقرر، فإن مشروع القرار ينص على الموارد اللازمة لمواصلتها حتى نهاية آذار/مارس ٢٠٠٥. وتتضمن ميزانية البعثات السياسية الخاصة التي توجد حاليا قيد نظر اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (من المنتظر أن يصدر تقريرها في غضون أسبوع) تفاصيل الاحتياجات اللازمة لجميع البعثات السياسية الخاصة التي ستتواصل خلال عام ٢٠٠٥ وعددها ٢٥ بعثة.

٤ - واعتمد مشروع القرار A/C.5/59/L.12.

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (تابع) (A/58/300 و A/58/680 و A/59/70 و A/59/78 و A/59/408 و A/59/414 و A/59/449 و A/C.5/59/12)؛

٥ - **الرئيس**، قال إنه يدعو رئيسة اتحاد موظفي الأمم المتحدة إلى مخاطبة اللجنة عملا بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥، وبمقرر المكتب.

٦ - **السيدة ووترز** (رئيسة اتحاد موظفي الأمم المتحدة): قالت إنه نظرا لأن موظفي الأمم المتحدة تخلوا بمحض إرادتهم عن حقهم في اللجوء إلى النظم الوطنية لإقامة العدل، يقع على الدول الأعضاء واجب كفالة حماية حقوقهم، وتأمين سبل عادلة وناجعة لإنصافهم في حالة انتهاكها. ومثلما يرد في مذكرة الأمين العام التي يحيل بها وجهات نظر ممثلين آخرين للموظفين (A/C.5/59/4)، فإن نظام العدل في الأمم المتحدة معطل. فقد تمر عدة سنوات على القضية قبل أن ينظر فيها مجلس الطعون المشترك، وتمر عدة سنوات أخرى لتصل إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وبالرغم من أن الموظفين أيدوا التوصيات الواردة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن استعراض إدارة عملية الطعون في الأمم المتحدة (A/59/408) التي كانت موضوع تقارير رفعها الموظفون إلى الإدارة في السنوات العشر الماضية، فإن من الأساسي إعادة النظر في نظام العدل برمته الذي يشهد تدهورا مستمرا.

٧ - وقد تمت في الدورتين الخامسة والعشرين، والسادسة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، مناقشة أربعة من الاستنتاجات الواردة في التقرير. وكان موقف ممثلي الموظفين أن المديرين الذين لا يستجيبون لطلبات التماس المعلومات الصادرة عن وحدة القانون الإداري، ينبغي اتخاذ تدابير تأديبية بحقهم لأن تأخير إقامة العدل لا يقل سوء عن حجبها. وطلب ممثلو الموظفين أيضا فرض مهلة بثلاثة أشهر

لانتهاء فريق المستشارين من إجراءاته، واقنعوا الإدارة بأن تسمح للموظفين بالاستعانة بمحامين من الخارج للدفاع عنهم أمام مجلس الطعون المشترك لتلافي الاختلال القائم لصالح المديرين الذين تمثلهم الأجهزة القانونية للمنظمة في حين لا يعتمد مقدمو الطعون سوى على محامين متطوعين. وقد أوصى فريق عامل لإقامة العدل داخل المنظمة عقد اجتماعا في بداية عام ٢٠٠١ ويتألف من ممثلين عن الموظفين وآخرين عن الإدارة من مختلف مستويات أجهزة إقامة العدل، بنقل أمانة لجنة التأديب التابعة لمجلس الطعون المشترك، من إدارة الشؤون الإدارية وإلحاقها بهيكل من هياكل المنظمة يبين بوضوح أين تنتهي مسؤولية الإدارة وتبدأ مسؤولية أجهزة إقامة العدل. ومن المفارقات أن يرد هذا المقترح في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية المطروح على النظر بالرغم من أن الإدارة كانت قد رفضته آنذاك.

٨ - ولا يؤيد ممثلو الموظفين الامتناع عن تنفيذ أي إصلاحات إلا بعد معالجة النقص القائم في ملاك الموظفين والانتهاء من النظر في الكم المتبقي من القضايا التي لم ينظر فيها بعد. فهم يعتقدون على النقيض من ذلك، أن الإدارة ستجد السبل الكفيلة بإيجاد حل يمكّن من الانتهاء في الوقت المناسب من النظر في الكم المتراكم من القضايا، لو أنها تبدأ أولا بالتصدي لمشكلة إقامة العدل داخل المنظمة. ويؤيد ممثلو الموظفين تعديل النظام الإداري للموظفين بما يتيح للأمين العام الحق في أن يأمر بأن يُعرَض على المحكمة الإدارية أي طلب تختار الإدارة ألا ترد عليه بصفتها الجهة المدعى عليها. ولذا لا بد من أن تعدل المادة المعنية من النظام الإداري فورا. فالإجراءات التي يتخذها مجلس الطعون المشترك لا يترتب عليها في معظم القضايا سوى تأخير إقامة العدل لأن دوره يقف عند تقديم التوصيات. فالأحرى بالمنظمة ألا تحاول الدفاع عن قضايا يبدو أنها خاسرة بما لا يدع مجالا للشك، وتشرع بدلا من ذلك في البت فيها فورا، أو تحيلها مباشرة إلى المحكمة الإدارية.

٩ - وبعد اعتماد قرار الجمعية العامة ٥٧/٣٠٧، الذي يطلب إلى الأمين العام ''أن يقدم، بالتشاور مع أمين المظالم وممثلي الموظفين، مقترحات مفصّلة بشأن دور وعمل الفريق المعني بالتمييز وغير ذلك من المظالم، لتنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين''، قدم ممثلو الموظفين اقتراحا بمبادرة منهم، غير أن الإدارة لم تحاول التشاور معهم في هذا الشأن. و لم تجد الأفرقة من لدن الإدارة الدعم الكامل لمجموعة من الأسباب الوجيهة. فهي اختارت تجاهلها بدلا من دعمها. وهذه الأفرقة لا يمكن لغير الجمعية العامة حلها حيث أنها هي التي أنشأت أولها في عام ١٩٧٧. والحل الأمثل إنما يتمثل في إعادة تشكيلها بما يجعلها تحظى بثقة الموظفين والإدارة على السواء. وإن ممثلي الموظفين مستعدون لوضع تفاصيل أي عملية لإعادة تشكيلها.

١٠ - وسعيا لإصلاح نظام إقامة العدل، فهي تحث اللجنة على أن تنظر في المقترحات التالية: الامتناع عن إدخال أي إصلاحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية ريثما يتم اتخاذ إجراءات فورية لإعادة بناء نظام إقامة العدل، الأمر الذي يعوض عن الغياب الحالي لتدابير المساءلة، وقيام الإدارة باستعراض هذا النظام بالتشاور في ذلك مع ممثلي الموظفين لمعرفة أسباب تزايد عدد القضايا المعروضة على نظر الإدارة أو مجلس الطعون المشترك، واستبدال الممارسة المتمثلة في الاكتفاء بتعميم نتائج القضايا التي حسمتها المحكمة الإدارية، بعملية تستعرض فيها الإدارة مع ممثلي الموظفين الدروس المستخلصة من تلك النتائج ليتسنى معرفة المواضع التي لم تكن فيها القرارات صائبة، وترك المجلس يمارس صلاحياته مما يغلب خيار المصالحة ويحول دون إطالة فترة النزاع لمدد تحبط معنويات الموظفين وتكبد الإدارة تكاليف باهظة.

١١ - وأضافت أنها تحث أيضا اللجنة على أن توصي بأن يتم استعراض نظم أخرى مماثلة لإقامة العدل لتحديد ما إن كانت مناسبة للمنظمة. فلجنة الشكاوى التابعة لصندوق النقد الدولي مثلا، وهي ما يقابل مجلس الطعون المشترك في الأمم المتحدة، يرأسها حكام محنكون يفصلون بين الموظفين والإدارة. ثم إنه ومنذ إنشائها في عام ١٩٨٠، كانت جميع قراراتها بالإجماع، وأيد مدير الصندوق جميع توصياتها.

١٢ - وأخيرا، وتوخيا لتعزيز النظام الداخلي لإقامة العدل، شرع اتحاد الموظفين عملا بالفقرة ١٦ من قرار الجمعية العامة ٣٠٧/٥٧ في عملية لإعداد قائمة بأسماء أخصائيين في القانون لهم خبرة بمسائل منظومة الأمم المتحدة، يشكل منهم فريق استشاري. ويعتزم الاتحاد عرض حوافز عليهم لقبول الدفاع عن قضايا الموظفين لقاء أتعاب منخفضة إلى حد كبير. ومن المتوقع أن يشرع الموظفون في الاستفادة من الاهتمام الذي تستحقه فرادى قضاياهم.

١٣ - **السيد الأنصاري** (قطر)، تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن إدارة الموارد البشرية على نحو يتسم بالكفاءة وإقامة علاقات يسودها الوفاق بين الموظفين والإدارة يتطلب أن يتوفر في الأمانة العامة نظام قوي لإقامة العدل تسنده آليات فعالة للمساءلة. فلجميع الموظفين الحق في نظام داخلي لإقامة العدل يكفل النزاهة ويقوم على العدل والشفافية. بيد أن العملية المتبعة حاليا لرفع الطعون يشوبها البطء والثقل، وكان يفترض تحسينها منذ زمن بعيد. غير أن ما تم إدخاله على إدارة الموارد البشرية من إصلاحات في الآونة الأخيرة لم يأت بنظام داخلي أقوى لإقامة العدل. ذلك أنه لا بد من مقترحات بإصلاحات ملموسة. والمجموعة تحيط علما مع التقدير بالتوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا الشأن.

١٤ - وأشار إلى أن المجموعة كانت تتطلع باهتمام كبير إلى نتائج النظر في مسألة إقامة العدل في الأمم المتحدة. غير أن اللجنة لم تستطع البت في البند في الموعد المقرر لتأخر صدور الوثائق ذات الصلة. ثم إن اللجنة الاستشارية للشؤون الإدارية والميزانية لم تستطع تقديم تقرير لأنها لم تتسلم من الأمانة العامة أي معلومات واضحة بشأن الموارد المطلوبة لتعزيز النظام الداخلي لإقامة العدل. وتلاحظ المجموعة أن ثمة حاجة إلى أن تتوفر صورة واضحة عن الاحتياجات المطلوبة من الموارد ليتسنى النظر على نحو كامل في المقترحات المتعلقة بالإصلاحات.

١٥ - **السيد إلخويزن** (هولندا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي، فقال إن للطريقة التي يقام بها العدل داخل المنظمة أثرا كبيرا على معنويات الموظفين وإنتاجيتهم. ولذا يولي الاتحاد الأوروبي اهتماما كبير لتعزيز إقامة العدل كوسيلة لتحسين الشفافية داخل المنظمة وتحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة.

١٦ - وتتمثل المشاكل الأساسية في الوقت الذي تستهلكه إدارة العملية؛ والاختلال القائم بين الموارد المتاحة للموظف (مقدم الطعن) من ناحية والمنظمة (المدعى عليه) من ناحية أخرى؛ وتجمع المسؤوليات بصورة مكثفة بين يدي إدارة الشؤون الإدارية؛ وهو ما قد يعتبر تعارضا في المصالح. وإن هذا الذي ينظر إليه على أنه من مظاهر عدم المساواة، سيختفي متى تم إحلال نظام لإقامة العدل أكثر كفاءة. ولذا، سيحلل الاتحاد الأوروبي بعناية المقترحات الرامية إلى تحقيق التوافق بين النظامين الأساسيين للأمم المتحدة، والمحكمة الإدارية الدولية كخطوة أولى نحو بلوغ هذا الهدف. غير أنه يتعين على اللجنة أن تستمع، قبل اتخاذ أي قرار، إلى اقتراح واضح من الأمانة العامة بشأن الموارد اللازمة. ولذا، يرحب الاتحاد الأوروبي بالاقتراح الداعي إلى إصدار إضافة إلى تقرير الأمين العام (A/59/449) تبين الاحتياجات اللازمة لإدارة

النظام الداخلي لإقامة العدل. ونظرا لضيق الوقت، يستصوب النظر في البند في الدورة المستأنفة القادمة.

١٧ - **السيد كندال** (الأرجنتين): قال إن الأمانة العامة هي العمود الفقري للأمم المتحدة إذ هي التي تتحمل عبء العمل اليومي للمنظمة. ومن الأساسي بالتالي كفالة أن يتمتع الموظفون بأفضل الضمانات القانونية الممكنة. ووصف تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية(A/59/408) بأنه مفيد جدا، وبخاصة المقارنة بين مختلف مراكز العمل. ويؤيد وفد بلده عددا من التوصيات الواردة فيه وبخاصة ما يشير منها إلى ضرورة تأمين موارد متكافئة لفائدة الجهة المدعى عليها ومقدمي الطعون، على حد سواء. ووصف تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/59/280) بأنه مفيد هو أيضا ولكن من السابق لأوانه التفكير في إقامة محكمة إدارية وحيدة لمنظومة الأمم المتحدة برمتها. ذلك أن من الأهمية بمكان، قبل بلوغ هذه المرحلة، استقاء مزيد من المعلومات بشأن تطابق مختلف الإجراءات والممارسات فضلا عن تحليل التكاليف والمكاسب الناشئة عن موائمة الإجراءات.

١٨ - وفيما يتعلق بتعويض أعضاء المحكمة الإدارية، يرى وفده أنه نظرا لأن تكوينها صُمم ليكون أقرب إلى تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، فإنه ينبغي الرفع في أتعاب أعضائها على غرار ما اقترحه الأمين العام في تقريره (A/C.5/59/12). ويؤيد وفده أيضا المقترح الوارد في تقرير الأمين العام (A/59/78) الداعي إلى نقل الموارد المتصلة بالمحكمة الإدارية إلى الباب الأول، وتقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموما. ويتطلع وفد بلده إلى التقرير والمقترحات التي ستصدر عن اللجنة الاستشارية بعد أن تكون قد حللت في الأثناء المعلومات المتعلقة بالموارد الإضافية المخصصة لإقامة العدل واجتمعت مع أعضاء المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

١٩ - **السيد مُعيذ** (بنغلاديش): قال إن من الأهمية بمكان، لرفع معنويات الموظفين وإنتاجيتهم، أن يتوفر نظام كفؤ لإدارة الموارد البشرية. ولذا، فإنه لمن دواعي القلق أن يستمر الموضوع المؤبد، موضوع إقامة العدل وضرورة معالجته على نحو يترك أثرا حقيقيا في كم القضايا التي تأخر النظر فيها وفي النظام الواهن الحالي لإقامة العدل. فلا بد من أن تكون هناك إصلاحات حقيقية. ويبدو من تقرير الأمين العام (A/59/449) أن التأخيرات المزمنة وأوجه انعدام الكفاءة تعزى إلى حد بعيد إلى عدم كفاية الموارد وبخاصة فيما يتعلق بملاك الموظفين والتدريب. ويجب بالتالي أن تعرض الأمانة العامة بأسرع ما يمكن مقترحات عملية ليتسنى للجنة الاستشارية أن تقدم التوصيات اللازمة للعمل من أجل معالجة المسألة دون مزيد من التأخير.

٢٠ - **السيد بيرتي أوليفا** (كوبا): قال إن كفالة حق الموظفين في نظام شفاف ونزيه لإقامة العدل من شأنه أن يساعد المنظمة على العمل على نحو أفضل ويجعلها ذات مصداقية. فالحالة الخطيرة الراهنة ينبغي ألا تستمر. والأمم المتحدة لم يكن لها في يوم من الأيام أي نظام خاص بها لتقديم الطعون. ويخير وفد بلده أن يرى إصلاحات تدخل على نظام إقامة العدل بالتوازي مع إصلاحات أخرى تدخل على إدارة الموارد البشرية، وليس من الإنصاف، الاستمرار في تعزيز صلاحيات الإدارة على حساب الموظفين. وإنه لمن دواعي الأسف ألا يحرز أي تحسن جوهري بالرغم من النداءات المتكررة التي صدرت عن الجمعية العامة.

٢١ - ووصف التأخر في إصدار عدد من الوثائق المتصلة بهذا البند من جدول الأعمال المطروح على النظر ووثائق كثيرة أخرى، بأنه غير مقبول، وقال إن هذا استحال معه إجراء أي تحليل جدي ومفصل للمسألة. وقال إنه مما يبعث على القلق أيضا أن اللجنة الاستشارية لم تعد تقريرها بعد،

والظاهر أن ليس ثمة من سبب وجيه لهذا التأخر. وسينتظر وفده إلى حين أن يتسلم التقرير ليدلي بأي أقوال أخرى.

٢٢ - **السيد إلجي** (الجمهورية العربية السورية): قال إن وفد بلده شدد مرارا وتكرارا على أن إصلاح إدارة الموارد البشرية يجب أن يشفع بإصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل. وهو يحيط علما في هذا الصدد، بقرار الجمعية العامة تخصيص بند مستقل من جدول الأعمال لإقامة العدل في الأمم المتحدة، وبحرصها على أن يتم النظر فيه مرة كل سنة. ونظر لأهمية هذه المسألة، يصبح من المؤسف جدا، إصدار الوثائق بعد مواعيدها.ثم إن التقارير تكتفي باستعادة ما يرد في تقارير سابقة مع بعض الإسهاب.

٢٣ - فمن حق كل موظف الاستفادة من نظام نزيه وشفاف لإقامة العدل. وتمر حاليا عملية رفع الطعون عبر عدة مراحل: فالموظف الذي يريد الطعن في قرار يجب عليه أن يقدم طلبا بذلك لتستعرضه الإدارة قبل أن يمكنه تجهيز ملف لاستئناف القرار لدى مجلس الطعون المشترك، ولا سبيل أمامه للوصول إلى محكمة الأمم المتحدة الإدارية قبل أن يكون المجلس قد نظر في طلبه. ومما يثير لدى وفده قلقا عميقا أنه بالرغم من أن أحكام المحكمة تصدر بسرعة نسبية، هناك تأخر في المراحل الأخرى من العملية بسبب أوجه القصور التي تنخر النظام الداخلي لإقامة العدل مما ينعكس سلبا على معنويات الموظفين. وسيبدي وفده تعليقات أخرى بشأن هذه المسألة متى توفرت جميع التقارير ذات الصلة.

٢٤ - **السيدة أودو** (نيجيريا): قالت إن وفدها يولي اهتماما كبيرا لإقامة العدل في الأمم المتحدة. وأشارت إلى أن الجمعية العامة كانت وصفت في دورتها السابعة والثلاثين، النظام الداخلي لإقامة العدل، بأنه بطئ ومثقل. ومن دواعي الأسف أنه لم يتغير شئ يذكر خلال العامين الماضيين. وينبغي، على نحو ما ذكره مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تبسيط عملية الطعن في القرارات لاختصار مدتها. وقد أحاط وفدها علما بالمقترحات التي طرحها هذا المكتب في هذا الصدد، وسيناقشها بالتفصيل في الوقت المناسب.

٢٥ - وتستحق مسألة إقامة العدل في الأمم المتحدة أن تنظر فيها اللجنة بصورة جدية. غير أن الوثائق ذات الصلة وردت بعد فوات الموعد بمدة طويلة، و لم تحصل اللجنة الاستشارية على جميع المعلومات التي طلبتها للنظر في المسألة على نحو شامل. وشددت المتحدثة على أن إصلاح إدارة الموارد البشرية لن ينتهي إلى أن تتم على نحو شامل معالجة المسألة الحاسمة، التي يتوقف عليها مصير الموظفين، مسألة إقامة العدل، ، وتساءلت ما إن كان يتعين هدر سنوات عديدة أخرى ليتحقق هذا المبغى.

٢٦ - وأضافت أن القضايا المتعلقة بالمساءلة، والشفافية، وتدابير التخفيف من تضارب المصالح تتطلب اهتماما جديا، وقالت إن وفدها يحيط علما باعتزام اللجنة معاودة النظر في هذه المسائل عندما يتلقى المعلومات المطلوبة من الأمانة العامة، وهو يرجو الحصول على معلومات عن عدد طلبات الاستعراض الإداري وعدد الطعون المعروضة على مجلس الطعون المشترك. وختمت بالقول إنها متأكدة من أن اللجنة الاستشارية ستستطيع في الأخير تقديم تقريرها بشأن هذا الموضوع ومن أن الوفود ستمنح لها الفرصة للتعليق عليه.

٢٧ - **السيد كريشبون** (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده يعلن عن تأييده لما ورد في البيان الذي ألقاه ممثل هولندا باسم الاتحاد الأوروبي. ويبدي وفده اهتماما كبيرا بإقامة العدل في الأمم المتحدة، غير أنه لن يدلي ببيان رسمي بشأن هذا البند قبل صدور تقرير اللجنة الاستشارية.

٢٨ - **السيدة أشنيدو** (إدارة الشؤون الإدارية): أجابت على الأسئلة، فقالت إنه تم في عام ٢٠٠١ تقديم ١٠٣

طلبات، و ١٣٢ طلبا في عام ٢٠٠٢، و٢٤٧ طلبا في عام ٢٠٠٣ من طلبات الاستعراض الإداري، في حين قدم ١١٥ طعنا لدى مجلس الطعون المشترك في نيويورك، وجنيف، وفيينا، ونيروبي في عام ٢٠٠١، و ١٥٩ طعنا في عام ٢٠٠٢ و ١٤٥طعنا في عام ٢٠٠٣.

٢٩ - **السيدة أودو** (نيجيريا): قالت إنه يستحسن تقديم هذه المعلومات خطيا. وستكون ممتنة لو تم بيان طبيعة القرارات المطعون فيها، وكذلك بيان الأرقام المتعلقة بعام ٢٠٠٤.

٣٠ - **السيدة أشنيدو** (إدارة الشؤون الإدارية): قالت إنه، عملا بقرار الجمعية العامة ٥٥/٢٥٨، يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة تقريرا عن عدد ما قدم في السنة المنقضية من طعون وعدد ما تم الانتهاء من النظر فيه. وستوضع في بداية عام ٢٠٠٥ الصيغة النهائية لتقرير مجلس الطعون المشترك عن نتائج عمله لعام ٢٠٠٤. ذلك لا فائدة من تقديم بيانات عن عام ٢٠٠٤ قبل انتهاء السنة، لأنه عادة ما يقدم خلال شهر كانون الثاني/يناير عدد من الطعون يفوق ما يقدم منها في أي شهر آخر.

٣١ - **الرئيس**: قال إنه سيحرص على أن يتم تدوين الأجوبة المذكورة وتعميمها خطيا.

٣٢ - **السيد إلجي** (الجمهورية العربية السورية): قال إن وفده يريد هو أيضا معرفة أرقام عام ٢٠٠٤ حتى وإن كانت تقريبية. ويود وفده أيضا أن يعرف عدد الطعون التي بت فيها مجلس الطعون المشترك لصالح الموظفين ونسبة ما أيده الأمين العام من التوصيات التي حكم فيها المجلس للموظفين.

تنظيم الأعمال

٣٣ - **الرئيس**: قال إن الوقت المتاح للجنة ضيق للغاية. ولا تزال هناك عدة بنود من جدول الأعمال يتعين النظر فيها. ثم إنه سيتعين على اللجنة أن تنظر في الأسبوع القادم في عدد كبير من التقارير ووثائق أخرى تتصل بالميزانية البرنامجية. ولذا، فهو يطلب من الأعضاء مواصلة المشاورات بشأن المسائل المتبقية في جلسات مغلقة غير رسمية لتعجيل عمل اللجنة.

٣٤ - **السيد الأنصاري** (قطر): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فأعرب عن قلقه من أن بعض التقارير لن تصدر سوى في نهاية الجزء الرئيسي من الدورة. وقال إن المجموعة ليست مقتنعة بالتفسيرات التي قدمت بشان تقديم التقارير بعد فوات مواعيدها لأن الكثير منها ينظر فيها مرة في السنة. وإنه لمن دواعي الأسف أن تصدر الأمانة العامة وثائق دون أي اعتبار لضيق الوقت الذي يكبل عمل اللجنة أو لما صدر عن الجمعية العامة من قرارات بشأن هذا الموضوع. وفي حين ترى المجموعة أنه يتعين على اللجنة أن تفرغ من نظرها في جميع البنود المحالة إليها، تسلم بأن ذلك قد لا يكون ممكنا. وفيما يتعلق بعقد مشاورات مغلقة غير رسمية، يود وفد بلده أن يشدد على ضرورة ألا تتداخل مواعيدها مع جلسات أخرى للجنة أو تنعقد في قاعات مخصصة لجلسات أخرى من جلساتها. ويجب الإعلان عنها في يومية الأمم المتحدة لتأمين مشاركة أكبر عدد ممكن فيها، وتزويدها بخدمات المؤتمرات إذا ما طلبها المشاركون. ويجب أن يستعرض في جلسة رسمية أي قرار يتخذ في جلسة من هذه الجلسات.

٣٥ - **السيد أبليان** (أمين اللجنة): قال إنه لا يزال يتعين في عدة حالات انتظار أن تصدر التقارير وذلك لظروف تخرج عن إرادة الأمانة. فمن ذلك مثلا أن مخطط الميزانية صدر قبل أكثر من شهر، وما زالت اللجنة الاستشارية لم تنظر فيه بعد. فهي تنتظر نهاية شهر تشرين الثاني/نوفمبر، على نحو ما تفعله دائما، لتتوفر لها أفضل التوقعات بشأن معدلات التضخم أسعار الصرف بدولار الولايات المتحدة. وبالمثل، لا يزال يتعين على اللجنة الاستشارية أن تنظر في عدد من بيانات الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية، التي

لا تزال لدى اللجان الرئيسية للجمعية العامة مهلة حتى ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ لكي تقدمها. ويمكن بطبيعة الحال للأمانة العامة أن تعلن عن جلسات المشاورات المغلقة غير الرسمية في يومية الأمم المتحدة، ولكن لا بد من أن يتم ذلك بموافقة جميع أعضاء اللجنة. أما تقديم خدمات المؤتمرات لهذه الجلسات، فهو يطرح مشكلة إذ تترتب عليه آثار في الميزانية. ثم إنه عملا بمقرر للجمعية العامة، لم يعد يجوز تقديم هذه الخدمات لأي جلسة تعقد في المقر بعد الساعة السادسة مساء باستثناء حالات قليلة. وهو سيناقش المسألة مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات.

٣٦ - **الرئيس:** قال إن ثمة فرصة ثانية للتفكير في أي اتفاق يتم التوصل إليه أثناء جلسة مشاورات مغلقة غير رسمية. وبالرغم من الأهمية التي تكتسيها المرونة تجاه الوفود، سيعمل من أجل كفالة ألا تعقد جلسات مشاورات مغلقة غير رسمية يترتب عليها إضعاف موقف وفد لصالح آخرين. ووصف تأخر إصدار الوثائق بأنه مشكلة تعاني منها اللجنة طوال مدة الدورة. وقال إن المكتب ليس بوسعه أن يفعل الكثير في حقيقة الأمر فيما يتعلق برنامج العمل الذي يظل مرهونا بتوافر الوثائق أو عدمه. بيد أنه يريد أن يشدد على أن أمانة اللجنة قد قامت بكل ما في وسعها لتسهيل السير السلس لعمل اللجنة بالرغم من هذه الصعوبات.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٣٥.