

Distr.: General
24 July 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الحادية والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثالثة والأربعين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ٢٢ آذار/مارس ٢٠٠٧، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ميتسوبولوس (نائب الرئيس) (اليونان)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد ساها

المحتويات

البند ١٢٨ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

البند ١١٧ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (تابع)

التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة، والمساعي الحميدة، والمبادرات السياسية الأخرى التي تأذن بها الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن (تابع)

الاستثمار في الأمم المتحدة: لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير مؤقت:

الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

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.



والخضوع للمساءلة، مع إمكانية اتخاذ إجراءات عاجلة وعادلة إن لم يتم استيفاء تلك المعايير؛ وأيضاً لأن نظام إقامة العدل الحالي، المصمم لخدمة بضعة آلاف من الموظفين، يعمل معظمهم في المقر، يجب تحديثه كي يستجيب لاحتياجات ٥٥٠٠٠ موظف يعمل نصفهم في الميدان.

٣ - وأردف قائلاً إن جوانب ضعف النظام الرئيسية هي اعتماده على آلية لاستعراض النظراء تتسم بضعف الموارد وتتكون من مجالس طعون مشتركة ولجان تأديبية مشتركة تعتمد على مشاركة الموظفين والمديرين الطوعية؛ وطول الفترة الزمنية التي يستغرقها تدرج أي قضية من مرحلة القرار الإداري الابتدائي إلى مرحلة البت النهائي؛ وشدة لامركزية الإجراءات واستغراقها وقتاً طويلاً، مما يتسبب تقريبا في استحالة تمثيل الفرد صانع القرار مسؤولية أفعاله وقلة الأسباب المشجعة على الإسراع بتسوية الخلافات.

٤ - وذكر أن الأمين العام يشاطر الفريق رأي الذي مفاده أن النظام الجديد لإقامة العدل ينبغي أن يكون مستوفيا لمقتضيات التجرد المهني والاستقلالية واللامركزية، ويوافق على معظم توصيات الفريق. وينبغي على وجه الخصوص بذل الجهود من أجل حل الخلافات على المستوى غير الرسمي قبل تصعيدها إلى مرحلة التقاضي. ويتعين أن يكون تقييم الإدارة للقرارات الإدارية سابقاً لأية عملية لجوء إلى النظام الرسمي لإقامة العدل. وستحل هذه الخطوة - التي تؤيدها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة باعتبار أنها ستؤدي إلى أن تتولى وحدة مستقلة تابعة لإدارة الشؤون الإدارية، تقديم رد مسبق إلى الموظف الذي يطلب التقييم، في غضون ٤٥ يوماً - محل عملية الاستعراض الإداري الحالية، وستجعل المديرين أكثر خضوعاً للمساءلة عن أفعالهم. ويتعين أن تصحب التقييم الذي تجرته الإدارة تدابير نشطة للمساءلة، لكفالة رصد أداء المديرين رصدًا سليماً. وينبغي أن يكون النظام الرسمي الجديد لإقامة العدل مختلفاً بشكل

في غياب السيد يوسف (الجزائر)، تولى الرئاسة السيد ميتسوبولس (اليونان)، نائب الرئيس.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠.

البند ١٢٨ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/61/71، A/61/205، A/61/342 و A/61/815)

١ - السيد ساش (المراقب المالي): أشار إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في الجزء رابعاً من قرارها ٢٨٣/٥٩ بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة، أن يقدم تعليقاته على التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205)، مع تقدير ما يتطلبه تنفيذها من وقت وموارد. وقال إنه يرغب في أن يعرض، بناء على ذلك، مذكرة الأمين العام بشأن تقرير الفريق (A/61/758).

٢ - وأضاف قائلاً إن الأساس المنطقي لإجراء أول عملية إصلاح أساسية لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، منذ ما يقارب ٦٠ عاماً لتو ما خلص إليه الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل من أن النظام قد عفا عليه الزمن ولم يعد صالحاً لأداء مهامه ولا يتسم بالفعالية وتنقصه الاستقلالية. وتجسد تعليقات الأمين العام ملاحظات الفريق ومقترحاته، والاتفاقات الناجمة عن دورة استغرقت أسبوعاً للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويجب على الأمم المتحدة أن تؤسس نظاماً لإقامة العدل يمكن الاعتماد عليه، لأنها في حاجة إلى إيجاد وسيلة تتيح لموظفيها، الذين لا يستطيعون اللجوء إلى المحاكم الوطنية فيما يتعلق بمظالمهم المتصلة بالعمل، إمكانية الطعن في أسباب هذه المظالم، باعتبار أنه يجب عليها أن تضرب المثل لغيرها في ضوء ولايتها المتعلقة بتعزيز إنفاذ القانون؛ ولأن سياستها التي لا تتسامح مطلقاً مع سوء السلوك تتطلب أن يتحلى موظفوها بمستويات رفيعة من الإحساس بالمسؤولية

العام بأهمية إتاحة سبل الانتصاف المناسبة لجميع الأفراد الذين يقدمون خدماتهم للأمم المتحدة كأشخاص ولا يشملهم النظام الحالي، ومن بينهم الاستشاريون وفرادى المتعاقدين. وبالنظر إلى أن الأمين العام والموظفون يرون أنه يتعين إخضاع الإجراءات التأديبية للمزيد من المناقشة، فسُيُنشأ فريق عامل مشترك بين الموظفين والإدارة كي يستعرض إجراءات التحقيقات والإجراءات التأديبية في المنظمة. وعلاوة على ذلك، ستُبحث مسألة وضع إطار واضح للتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظام العدل الداخلي، مع إبقاء الجمعية العامة على علم بأية مقترحات محددة قد تنبثق.

٧ - وتابع كلامه قائلاً إن الآثار المالية المترتبة على توصيات الأمين العام، التي تستند إلى مقترحات الفريق المعني بإعادة تصميم النظام والتي عدلتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، ترد في المرفق الثالث لمذكرة الأمين العام (A/61/758)، وتتطلب تخصيص ٣٧,٦ مليون دولار تقريباً من الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ومن البديهي أن تكون إقامة العدل، بسرعة وإنصاف واستقلالية وقابلية للتنبؤ، باهظة التكاليف، لكن النظام الحالي مكلف أيضاً، بجانب استهلاكه للوقت وعدم فعاليته في كثير من الحالات. وسيُعاد تخصيص ما يقارب ١٠,٦ ملايين دولار من الموارد المتاحة حالياً من الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وستتقاسم التكاليف مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها على أساس عبء العمل. وستتحمل أكبر ثلاث بعثات لحفظ السلام جانباً من التكاليف، إذ سيعين فيها موظفون في مجال إقامة العدل. وقد بُذل كل جهد ممكن من أجل إبقاء التكاليف عند الحد الأدنى؛ وسيحتاج النظام الجديد إلى ١٣٠ موظفاً تقريباً من أجل تلبية احتياجات زهاء ٩٠.٠٠٠ فرد منتشرين في جميع أنحاء العالم.

جذري عن سلفه، على أن تحل محل الهيئات الاستشارية الطوعية الحالية محكمة ابتدائية محترفة تابعة للأمم المتحدة لحل المنازعات، بحيث تكون قراراتها ملزمة، وقابلة لأن يطعن فيها أي من الطرفين لدى محكمة استئناف جديدة تابعة للأمم المتحدة.

٥ - وتابع كلامه قائلاً إن الأمين العام اقترح، بعد التشاور مع المديرين والموظفين، ألا ينظر في قضايا المرحلة الابتدائية قاض وحيد يكون مقره في خمسة مواقع مختلفة، حسب ما أوصى به الفريق المعني بإعادة تصميم النظام، بل تنظر فيها أفرقة يتكون كل منها من ثلاثة قضاة، تكون مقرها في جنيف ونيروبي ونيويورك؛ وأن تتوافر لهذه الأفرقة، عند الضرورة، إمكانية السفر إلى أمريكا اللاتينية وآسيا. ويتسق هذا النهج البديل مع ضرورة أن ينظر في القضايا قضاة ذوو خلفيات ثقافية وقانونية مختلفة، ويتسق أيضاً مع ممارسات المحاكم الإدارية التابعة للمنظمات الدولية الأخرى. وإذ يتفق الأمين العام مع الفريق المعني بإعادة تصميم النظام على أن فريق تقديم المشورة لا تتوافر له الموارد الكافية وأنه يعتمد على المساعدة غير المتفرغة أو الطوعية المفتقرة إلى المؤهلات في كثير من الأحيان، فإنه يقترح تأسيس مكاتب في جميع مراكز العمل الرئيسية لتقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين، ويقترح أيضاً ضرورة توفير التدريب المتعلق بالنظام الداخلي لإقامة العدل.

٦ - واستطرد يقول إن الأمين العام يؤيد توصية الفريق المعني بإعادة تصميم النظام الداعية إلى إنشاء مجلس للعدل الداخلي من خمسة أعضاء، كي يضطلع بمهمة إعداد قوائم بالمرشحين الذين يعينهم الأمين العام، في حالة محكمة المنازعات، والذين تعينهم الجمعية العامة، في حالة محكمة الاستئناف. فالاستعانة بهيئة استشارية من هذا القبيل ستكون متسقة مع ممارسات المنظمات الدولية الأخرى، وستساعد على كفاءة جودة وموضوعية قرارات القضاة. ويقر الأمين

٨ - ويرد مزيد من مبررات إدخال تغييرات كبيرة على النظام القائم في تقريرين آخرين معروضين على اللجنة، هما: تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة: نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥؛ وإحصاءات بشأن الفصل في القضايا وأعمال فريق الفتاوى (A/61/71)، وتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة: تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩ (A/61/342). ويتعين على اللجنة أن تتطلع إلى ما يتجاوز المبالغ الكبيرة المطلوبة لإعادة تصميم النظام بحيث تنظر إلى المسائل التي على المحك، وهي: مراعاة الأصول القانونية، والإنصاف، والتجرد المهني، والمساواة، وكلها أشياء قائمة في النظم القضائية الوطنية. ويتعين اعتبار المقترحات مجموعة متكاملة تحقق التوازن بين تسوية المنازعات في وقت باكر بصورة غير رسمية وبين اللجوء إلى نظام رسمي ذي طابع احترافي وذي مستويين. فقد ظلت المنظمة تعمل بصورة مرتجلة لفترة طال أمدها، مما ألحق أضرارا لجميع الأطراف المعنية. ومن شأن إقامة نظام جديد أن تعزز مساءلة المديرين وتحسن مستوى التجرد المهني وترفع درجة التزام الموظفين وتزيد قدرتهم على استيفاء متطلبات أماكن عملهم.

٩ - السيدة ديورانت (أمانة المظالم): قالت، وهي تعرض تقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (A/61/524)، الذي يشمل الفترة من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٦، إن تأسيس مكتبها في عام ٢٠٠٢ وفّر للموظفين في جميع المواقع ولأول مرة آلية مكرسة لحل المنازعات المتصلة بالعمل، استنادا إلى المبادئ التوجيهية المتمثلة في السرية والاستقلالية وعدم التحيز والحيدة. وقالت إن المكتب تشجعه ملاحظته، خلال فترة نشاطه التي امتدت خمس سنوات، أن الموظفين على جميع المستويات قد تقبلوا مفهوم حل المنازعات بصورة غير رسمية. وعلاوة على ذلك، لاحظ الفريق المعني بإعادة

١٠ - وأكدت أن المكتب يستطيع، وفق اختصاصاته المحددة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/12 المؤرخة ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، أن يستجيب بسرعة وبدون شكليات مسبقة، وأن يتخذ نهجا يتسم بالمرونة في إجراء التحقيقات ومنع تفاقم المنازعات. فبالنظر إلى أن العملية غير الرسمية لا تتوافر فيها إمكانية البت في المسائل، فإن الأطراف تقبل في معظم الأحيان التعاون على إيجاد حلول تراعى فيها مصالح جميع الأطراف المعنية. وقالت أمينة المظالم إن موظفي المكتب حاصلون على مؤهلات خارجية كوسطاء؛ وجرت الإشارة في ذلك الصدد إلى اقتراح الفريق المعني بإعادة تصميم النظام بشأن إنشاء شعبة للوساطة. ويستطيع المكتب، بموجب اختصاصاته أيضا، التعليق على السياسات والإجراءات والممارسات، بحيث يسهم بذلك في تهيئة مكان عمل يتسم بالعدالة والإنصاف وفي إشاعة ثقافة الامتياز في أداء عمل المديرين وإخضاعهم للمساءلة.

١١ - وذكرت أن المكتب يواصل توسيع نطاق أنشطته في مجال التوعية بشكل يتسق مع طلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها ٢٨٣/٥٩، بحيث تصل على وجه الخصوص إلى الموظفين المحليين والوطنيين وموظفي فئة الخدمات العامة، حيث قام بزيارات لخمس بعثات لحفظ السلام، خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. لكن نظرا إلى محدودية موارد المكتب، فإن هذه الزيارات تؤدي إلى خفض عدد زيارته إلى المكاتب الموجودة خارج المقر. لذا يصبح شغل الوظائف الثلاث المخصصة لرؤساء الأفرع، التي وافقت عليها الجمعية العامة في إطار الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مسألة

تموز/يوليه ٢٠٠٧، وستنعكس نتائج ذلك التقييم في التقرير المقبل الذي سيقدمه المكتب إلى الجمعية العامة.

١٤ - وأشارت إلى أن إجراءات تشغيل موحدة وضعت وأبلغت بها شبكة أمناء المظالم والوسطاء في منظومة الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز؛ وستستخدم هذه الإجراءات الموحدة في جميع فروع مكتب أمين المظالم التي ستُنشأ مستقبلاً وذلك لكفالة الاتساق. وعقد المكتب أيضا اجتماعات منتظمة مع ممثلي المكاتب الأخرى في نظام تسوية المنازعات. إلا أنه لا يزال يتعين القيام بالكثير لإزالة جميع الحواجز التي تحول دون حصول الموظفين على خدمات أمين المظالم، بغض النظر عن موقعهم أو فئتهم الوظيفية. ولن يتسنى تحقيق ذلك إلا بإضفاء اللامركزية على الخدمات وإنشاء فروع إقليمية، كما اقترح في عام ٢٠٠٣. فالرجال والنساء الذين كرسوا أنفسهم لإعلاء شأن المثل العليا للمنظمة لا يستحقون إلا نظاما للعدالة يجسد هذه المثل العليا.

١٥ - السيد ساها (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، وهو يعرض تقرير اللجنة الاستشارية بشأن تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل وبشأن المذكرة ذات الصلة المقدمة من الأمين العام (A/61/815)، إن اللجنة الاستشارية لاحظت اتفاق الأمين العام مع معظم توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم ومع غالبية التغييرات التي اقترحتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. إلا أن تعليقات الأمين العام لا تشمل جميع توصيات الفريق، ومن الواضح أن هناك حاجة للمزيد من الاقتراحات والمعلومات، لا سيما في ميداني الإجراءات التأديبية وتقاسم التكاليف. وأضاف أن اللجنة الاستشارية لا تستطيع حتى الآن أن تبدي رأيا بشأن مقترحات التوظيف المحددة التي عرضها الأمين العام، سواء من حيث وجهة نظر الموظفين، أو هيكل الدرجات، أو المهام التي يتعين أداؤها،

ملحة. وبلغ متوسط القضايا الجديدة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير زهاء ٥٠ قضية في الشهر؛ مع تقديم الموظفين الميدانيين عددا أكبر من القضايا، ومن بينهم الموظفون الوطنيون؛ ومع زيادة عدد القضايا المقدمة من الرجال على عدد القضايا المقدمة من النساء، أساسا بسبب ازدياد الطلب على خدمات المكتب من بعثات حفظ السلام؛ وكان معظم القضايا متعلقا بالترقيات والمسائل الناشئة فيما بين الأفراد؛ كما ازداد عدد الموظفين الذين عادوا إلى المكتب طلبا للإرشاد، عقب تسوية حالاتهم. ويرى المكتب أنه يتعين عليه فتح ملفات قضايا جديدة للأفراد العائدين طلبا للمزيد من المشورة، وذلك تجسيدا لعبء عمله الفعلي تجسيدا أدق.

١٢ - وقالت إن المكتب أحرز تقدما كبيرا في تنفيذ العديد من المقترحات والتوصيات الرئيسية التي وردت في التقرير الأول للأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (A/60/376). وشملت هذه المسائل التأهب للبعثات، وإنفاذ سياسة عدم التسامح مطلقا، واستعراض الترتيبات التعاقدية، وتوفير التوجيه للموظفين، والتدريب على القيادة والإدارة، ووضع نظام أقوى لتسوية المنازعات. وأشارت إلى وجود حاجة لبذل جهود متواصلة لاستخدام نظام تقييم الأداء استخداما أفضل، ولتعزيز التنقل والتطور الوظيفي بالنسبة للموظفين المعينين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية، ولتحسين الدعم على المديين المتوسط والطويل للموظفين الذين عانوا من صدمات نفسية وهم يعملون في خدمة المنظمة.

١٣ - وأوضحت قائلة إن المكتب دأب منذ أن بدأ عمله على إشاعة ثقافة تقوم على تقييم جميع جوانب عمله. واستفاد المكتب استفادة كبيرة من توصيات فريق الاستعراض المؤلفين من خبراء خارجيين متخصصين في السبل البديلة لتسوية المنازعات. وأضافت أنه سيجري تقييم خارجي آخر قبل نهاية فترة عمل أمينة المظالم الحالية في

إلى مكتب الأمين العام، بوضع الوحدة في مكان آخر في المنظمة، كالمكتب التنفيذي للأمين العام، مثلا.

١٨ - وقال إن عملية ترشيح أمناء المظالم والقضاة واختيارهم يجب أن تتسم بالشفافية، ويجب استيفاء المؤهلات المطلوبة. وإذا قررت الجمعية العامة أن تنشئ مجلس العدل الداخلي الذي أوصى به الفريق المعني بإعادة التصميم، فإن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب إلى الأمين العام إعداد وتقديم صلاحيات ومعايير انتقاء الأعضاء لتنظر فيها. وأضاف، مشيرا إلى مقترحات الفريق المعني بإعادة التصميم والأمين العام بشأن عدد قضاة محكمة المنازعات التابعة للأمم المتحدة، أن اللجنة الاستشارية ترى أن اقتراح الفريق الداعي إلى تعيين قاض واحد يوفر ضمانات كافية لكفالة تطبيق القانون على النحو الصحيح، وأن اللجنة ما زالت غير مقتنعة باقتراح الأمين العام الداعي إلى إنشاء فريق مؤلف من ثلاثة قضاة.

١٩ - السيد **كياموف** (لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة) أشار إلى أن وفد نقابات الموظفين في الاجتماع الحالي يمثل الموظفين في كل من بيروت وجنيف وسانتياغو وفيينا ونيروبي، وكذلك الموظفين الدوليين في عمليات حفظ السلام. وقال إن هناك تأييدا عالميا لإصلاح نظام العدل. وأوضح أن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أيدت تماما، في أوائل أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم بشأن نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وقال إن ممثلي اللجنة حضروا أيضا جلسة خاصة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، أجريت فيها مناقشات مثمرة مع الإدارة. وأضاف أن المقترحات المعروضة حاليا على اللجنة الخامسة تمثل تحسنا بالمقارنة مع التوصيات الأصلية للفريق المعني بإعادة التصميم.

أو الاحتياجات من الموارد. فهذه الآراء يجب أن توجّل إلى حين صدور قرارات إضافية من الجمعية العامة بشأن نظام العدل الداخلي. وهناك عدد من المسائل التي تستحق المزيد من الدراسة أو التوضيح أو التي ينبغي التماس التوجيه بشأنها من اللجنة السادسة، وخاصة في المجالات التي تختلف فيها مقترحات الأمين العام عن مقترحات فريق إعادة التصميم.

١٦ - وقال إن اللجنة الاستشارية لاحظت أن الأمين العام يعتزم إعادة النظر، في مرحلة لاحقة، في ترتيبات تقاسم تكاليف نظام العدل الداخلي بعد إعادة تصميمه. إلا أنه قبل إنشاء النظام الجديد، ينبغي بذل المزيد من الجهود لتعريف المعايير التي تقوم عليها احتياجاته من الموارد وتحديد كمها، وينبغي أن تضع المنظمات المشاركة ترتيبات لتقاسم التكاليف تكون أكثر دقة وتتفق عليها. وأضاف قائلا إنه لا توجد أسباب قاهرة أو تحليلات للأثر تؤيد اقتراح توسيع نطاق النظام ليشمل الأفراد غير المشمولين بالنظام الأساسي والإداري للموظفين. وإذا ما قررت الجمعية العامة النظر في ذلك الاقتراح، فسيتعين إجراء المزيد من الدراسة المتعمقة.

١٧ - ومضى قائلا إن اللجنة الاستشارية، مع اقتناعها بوجاهة التقييم الإداري لتمكين الإدارة من إصلاح القرارات الإدارية الخاطئة وتجنب الدعاوى القانونية غير الضرورية، تحشى أن يُنظر إلى الاقتراح الحالي للأمين العام الداعي إلى جعل وحدة التقييم الإداري جزءا من إدارة الشؤون الإدارية على أنه يمثل تضاربا في المصالح. فالمسؤولية عن التقييم الإداري لا ينبغي أن توكل للأشخاص الذين يجري تمحيص سياساتهم أو قراراتهم. وتوصي اللجنة الاستشارية، وهي تشير إلى أن الجمعية العامة كانت قد طلبت إلى الأمين العام، في الفقرة ١٧ من قرارها ٢٨٣/٥٩، أن ينقل مسؤولية صياغة القرارات المتعلقة بالطعون من إدارة الشؤون الإدارية

٢٣ - السيد كيسامبيرا (رئيس نقابة الموظفين في نيويورك): قال إن نقابة الموظفين وخبراء القانونيين قد أحاطوا علما بتقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205) وأنهم يؤيدون تماما توصيات الفريق الداعية إلى إقامة نظام مستقل للعدل الداخلي يتسم بالمهنية والاستقلالية. وللأسف فإن مذكرة الأمين العام بشأن تقرير الفريق (A/61/758) التي لم يقدّم بصياغتها خبراء قانونيون، قد خففت من قوة توصيات الفريق لكفالة عدم تمتع النظام بالاستقلالية التامة. وأشار إلى أن نقابة الموظفين أبلغت تحفظاتها بشأن مذكرة الأمين العام إلى كل من اللجنة الاستشارية واللجنة السادسة.

٢٤ - وأضاف قائلاً إن نظام العدل الداخلي الجديد إذا أُريد له أن يكون عاملاً تماماً بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، يستلزم معالجة عدد من المسائل ذات الأولوية، منها تعيين المسجلين وإنشاء مجلس العدل الداخلي ومكتب إقامة العدل. وأوضح أنه، وفقاً لما ورد في تقرير الفريق، سيكون مجلس العدل الداخلي مسؤولاً عن رصد نظام العدالة الرسمي وعن إعداد قائمة بالأشخاص المؤهلين لكل منصب قضائي تقدم بعد ذلك إلى الجمعية العامة. وقال إن نقابة الموظفين ترى أن مجلس العدل الداخلي ينبغي أن يكون مسؤولاً أيضاً عن تلقي الشكاوى وصياغة النظام الأساسي لمحكمة المنازعات التابعة للأمم المتحدة، وإعادة صياغة النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وأضاف قائلاً إن اللجنة قد ترغب في التوصية بأن يتولى المجلس أيضاً المسؤولية عن إعداد قائمة المرشحين لمنصب المدير التنفيذي لمكتب العدل.

٢٥ - وأردف يقول إن كفالة استقلالية النظام الجديد تستلزم أن يقوم بصياغة صلاحيات ومعايير اختيار مجلس العدل الداخلي فريق مستقل أو، وهذا أفضل، الفريق المعني بإعادة التصميم نفسه. وتحت نقابة الموظفين اللجنة على أن

٢٠ - وقال إن الفريق المعني بإعادة التصميم أوصى بإلغاء المراجعة الإدارية قبل اتخاذ الإجراءات في نظام العدالة الرسمي نظراً لما ثبت من عدم فعاليتها وأن لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة اتفقت مع ذلك الرأي، إلا أن التجربة في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها تظهر أنه يمكن الإبقاء على شكل ما من أشكال المراجعة الإدارية. وأشار إلى أن من شأن عملية تقييم إداري تتوافر لها الضمانات الملائمة لمساءلة المديرين أن تسفر عن إجراءات أسرع لمعالجة المشاكل وعن خفض الطلبات التي تُعرض على نظام العدل الرسمي، مما يجعل النظام أكثر كفاءة من حيث التكاليف.

٢١ - وقال إنه، ما لم ينص نظام العدل عند إصلاحه على الاستعانة بمستشار قانوني، فإن هدف استعادة ثقة الموظفين لا يمكن تحقيقه. ولذلك السبب، فقد اقترح إنشاء مكتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وأضاف أن هذه الخطوة مبررة أخلاقياً، ولها سوابق قانونية (منها ممارسات المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية) وتتسم بالحيادية بالنسبة للمنظمة. وقال إن الاعتماد على المحامين الخارجيين أمر لا ينصح به، ذلك لأنهم ينزعون إلى أن يكونوا أكثر رغبة في مواصلة الدعاوى القانونية ولأنهم غير ملمين بقواعد المنظمة وإجراءاتها.

٢٢ - وأضاف قائلاً إن المقترحات المعروضة الآن على اللجنة الخامسة يجب أن تلتقى الدعم المالي الكامل. وتأييد اللجنة من شأنه أن يظهر أن الدول الأعضاء ترغب في أن تمنح المنظمة نظام عدالة رفيع النوعية لحماية حقوق الموظفين، وخدمة مصالح المنظمة على أفضل وجه، وتمكينها من تجاوز مشاكل الماضي. وأشار إلى أن توفير التمويل سيظهر أيضاً الثقة في آلية التشاور ما بين الموظفين والإدارة. وقال أخيراً إن نظام العدل الداخلي الجديد من شأنه أن يحسن مادياً من فعالية المنظمة ويجعلها أقدر على تلبية احتياجات الدول الأعضاء.

الإداري ليس سوى شكل آخر من أشكال المراجعة الإدارية وبالتالي هو مجرد عذر لتأخير اتخاذ الإجراءات. وقال إن المديرين ينبغي أن يُمنحوا الفرصة لإعادة النظر في القرارات التي تكون في غير صالح الموظفين، إلا أنهم أن ينبغي أن يقوموا بذلك في الوقت الذي يستعدون فيه للوساطة أو المحاكمة. وقد ترغب اللجنة في تحديد فترة ١٤ يوما "للتهدئة" بين وقت استلام الشكوى والشروع في الإجراءات. وقال إنه بهدف الحفاظ على نزاهة النظام المستقل، ينبغي النص كتابة على "فترة التهدئة" في النظام الأساسي لمحكمة المنازعات وينبغي أن يرصدها المسجل. وإذا احتاجت الإدارة وقتا إضافيا، فيمكنها التقدم بطلب لدى القاضي.

٣٠ - وقال إن الفريق المعني بإعادة التصميم أوصى بإنشاء فريق دائم معني بالمسائل التأديبية في كافة عمليات حفظ السلام والمكاتب الموجودة خارج المقر. وأضاف إن نقابة الموظفين تحت اللجنة على النظر في إنشاء فريق دائم من هذا النوع في المقر. وتشير النقابة أيضا إلى ضرورة تعديل النظامين الأساسيين والإداري للموظفين والتعليمات الإدارية فيما يتعلق بالمسائل التأديبية.

٣١ - وختم بالقول إن نقابة الموظفين ترى أن نظام العدل الداخلي المقترح سيثبت أنه استثمار سليم. وتأمل النقابة أن تؤيد اللجنة كافة توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم.

٣٢ - السيد حسن (باكستان): قال، متحدثا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، إن المجموعة تأسف لتأخر الأمين العام في تقديم مذكرته بشأن تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/758). فتأخر تقديم التقرير يضر بعمل اللجنة بتنفيذ المقترحات الخاصة بإصلاح نظام العدل الداخلي.

٣٣ - وقال إن المجموعة تشاطر فريق إعادة التصميم رأيه الذي مفاده أن نظام العدل الحالي أصبح قديما وقاصرا عن

توصي بإنشاء المجلس فورا. وفور قيام المجلس بإعداد قائمة المرشحين لكل منصب قضائي، فلن يتعين عليه الاجتماع إلا مرة واحدة كل ستة شهور لرصد النظام.

٢٦ - وفيما يتعلق بتعيين المسجلين، قال إن نقابة الموظفين تتفق مع الفريق المعني بإعادة التصميم في أن جميع موظفي القلم ينبغي أن يُعينوا بصفتهم موظفين في الأمم المتحدة. وأضاف أن النقابة توافق أيضا على أن رئيس القلم والمسجلين الآخرين ينبغي ألا يعينوا إلا بعد التشاور مع رئيس محكمة الطعون بالأمم المتحدة والقاضي المختص في محكمة المنازعات.

٢٧ - وقال إن النقابة تحت اللجنة، فيما يتعلق بإنشاء مكتب مشورة قانونية يتسم بالحس المهني داخل المكتب المقترح لإقامة العدل، على أن تنظر في التعجيل بإنشاء مكتب للمشورة القانونية حتى يصبح عاملا في الوقت نفسه مع مكتب إقامة العدل.

٢٨ - وأشار إلى أن تنفيذ النظام الجديد في المقر أولا ومن ثم التدرج في إنشائه على مراحل في مقار العمل الأخرى وبعثات حفظ السلام يمكن أن يكون سبيلا إلى التعجيل بإنشائه والحد من التكاليف الأولية. وأضاف قائلا إن نقابة الموظفين قد لاحظت أن الأمين العام لم يقدم تقديرات منفصلة للآثار المالية استنادا إلى الوظائف التي أوصى الفريق العامل بإنشائها وإنما قدم بدلا من ذلك تقديرات تستند إلى المقترحات المضادة التي تشمل وظائف جديدة للقضاة ومواقع إضافية. وبالتالي، قد ترغب اللجنة في طلب تقديرات للتكاليف تستند إلى توصيات الفريق، وهو ما دعت إليه الجمعية العامة في قرارها ٥٩/٢٨٣.

٢٩ - وقال إن الأمين العام اقترح الاستعاضة عن عملية المراجعة الإدارية قبل اتخاذ الإجراءات، وهي العملية المتبعة حاليا، بـ "تقييم إداري". ورغم تغيير الاسم فإن التقييم

٣٦ - وأردف قائلاً إنه بالرغم من تأييد المجموعة للإطار العام للنظام الجديد فمن اللازم توضيح عدد من المسائل في جلسات مشاورات غير رسمية. ومن تلك المسائل مسألة تقييم الإدارة، وتكوين محكمة المنازعات وصلاحياتها، ونطاق نظام العدل الجديد، وإجراءات تعيين القضاة، وأدوار مجلس العدل الداخلي وفريق المشورة القانونية، والمسائل التأديبية، والدعاوى الجماعية، والأداء المحدد، والتعويضات التعاضلية والعقابية، والمواءمة بين النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والتدابير الانتقالية، وصياغة النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة.

٣٧ - السيد ويست (ألمانيا): تحدث باسم دول الاتحاد الأوروبي والبلدان المرشحة لعضوية الاتحاد وهي: كرواتيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وتركيا، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب وهي: ألبانيا والجبل الأسود وصربيا، بالإضافة إلى أيسلندا وليختنشتاين ومولدوفا وأوكرانيا، فقال إن الاتحاد الأوروبي يرحب بما توصلت إليه الدورة الاستثنائية السابعة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة من نتائج يتوافق الآراء. وبما أن مسألة العدل الداخلي هي مسألة بين الموظفين والإدارة أساساً، فمن المهم أن تواصل لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة دورها.

٣٨ - وقال إن الاتحاد الأوروبي يشاطر الفريق المعني بإعادة التصميم والأمين العام رأيهما الذي مفاده أن الأمم المتحدة يجب أن تنشئ نظاماً للعدل الداخلي يحظى بثقة الموظفين والإدارة على حد سواء. وينبغي أن يكون النظام الجديد ذا طابع مهني ومتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومع سيادة القانون والأصول القانونية الواجبة. وينبغي أن يوفر الضمانات المناسبة التي تكفل المساواة في اللجوء إلى العدل في كافة المواقع. ويجب أن تتسم عملية اختيار أمناء المظالم

أداء وظيفته وغير فعال، فضلاً عن افتقاره إلى الاستقلالية. ويجب أن يستعاض عنه بنظام لا مركزي وذو طابع مهني يمكن لجميع الموظفين الوصول إليه. ومن فيهم الموظفون العاملون في الميدان. وتتفق المجموعة أيضاً مع توصية الفريق الداعية إلى أن يشمل النظام الجديد مكتب أمين مظالم بصلاحيات معززة.

٣٤ - وأضاف قائلاً إن المجموعة تؤيد إنشاء نظام ذي مستويين يضم محكمة ابتدائية لا مركزية مؤلفة من قضاة مهنيين لديهم صلاحية إصدار قرارات ملزمة. وتوافق على الاستعاضة عن الهيئات الاستشارية الحالية، بما فيها اللجان التأديبية المشتركة ومجالس الطعون المشتركة، بمحكمة ابتدائية مع الإبقاء على أفرقة الطعن في تقارير الأداء ولجان الطعون والمراجعات المتصلة بتصنيف الوظائف. وتؤيد المجموعة التوصية الداعية إلى إعادة تسمية محكمة الأمم المتحدة الإدارية ليصبح اسمها محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة وإلى تعديل نظامها الأساسي ليتضمن اختصاصاً استئنافياً جديداً.

٣٥ - وأردف يقول إن الصلاحيات الواسعة المزمع منحها لقضاة محكمة المنازعات تستلزم من المنظمة جذب أكثر الخبراء تأهيلاً في القانون الإداري وذلك بعرض منحهم رتباً وتعويضات مناسبة. ومن المهم أيضاً توظيف مديري برامج من ذوي الكفاءات حيث أن العديد من المنازعات داخل الأمم المتحدة تنشأ نتيجة قراراتهم. وتأمل المجموعة أن تكفل الإصلاحات الحالية في إدارة الموارد البشرية أن يشغل المناصب الإدارية موظفون ذوي مؤهلات عالية يتحملون مسؤولية قراراتهم الإدارية. وتأمل أيضاً تخصيص موارد ملائمة لإبلاغ الموظفين الميدانيين بنظام العدل الداخلي. ويجب أن تكون إحدى أولويات عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية تزويد الموظفين بمعلومات عن النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين وعن سبل الانتصاف المتاحة.

والقضاة بالصرامة، وأن يكون كلا النظامين الرسمي وغير الرسمي موضوعيا ومستقلا.

٣٩ - وأردف قائلا إن الإصلاح المقترح يضم عددا من المكونات الأساسية لنجاحه هي: ضرورة أن يتألف نظام إدارة العدل من نظامين أحدهما رسمي وآخر غير رسمي؛ وضرورة تعزيز آلية تسوية المنازعات غير الرسمية بحيث تتسنى معالجة أكبر عدد ممكن من الشكاوى في مراحلها الأولى، وحالما يتم التوصل إلى اتفاق عن طريق الوساطة، ينبغي عدم السماح للأطراف بعرض القضية ذاتها على النظام الرسمي؛ وينبغي أن يتضمن نظام العدل الرسمي هيئة ابتدائية وهيئة استئناف؛ وينبغي أن يكون النظام الجديد لا مركزيا من أجل تعزيز سبل وصول شريحة أوسع إلى العدالة وتسهيل تسوية المنازعات؛ وينبغي أن تتوافر في قضاة المحكمتين المؤهلات والكفاءات المشهود بها اللازمة لتقلد منصب قضائي رفيع، وينبغي أن يمارسوا مهامهم بصفتهم الشخصية تماما مع التمتع باستقلالية كاملة.

٤٠ - وأضاف أن هناك عددا من المسائل التي تحتاج إلى توضيحات إضافية، منها مسألة وضع روادع لإقامة دعاوى تافهة، والعلاقة بين النظامين الجديدين الرسمي وغير الرسمي، وكيفية تشغيل هذين النظامين فيما يتعلق بالصناديق والبرامج، وتوفير ضمانات لكفالة إجراء الإصلاح بطريقة سلسة، ومسألة توسيع النظام الجديد ليشمل كافة الأشخاص الذين يقدمون خدمات شخصية بموجب عقود مع المنظمة، وتوفير مساعدة قانونية للموظفين. بما في ذلك دور نقابات الموظفين في هذا المجال.

٤١ - وقال إن الجمعية العامة شجعت في الفقرة ٢٦ من قرارها ٢٨٣/٥٩ ممثلي الموظفين على بحث إمكانية إنشاء نظام يموله الموظفون ليزودهم بالمشورة والدعم القانونيين.

والاتحاد الأوروبي مستعد لمناقشة تبعات هذا القرار، بما أنه يشكل الأساس لمقترحات الإصلاح الحالية.

٤٢ - وأضاف أنه بالرغم من استعداد الاتحاد الأوروبي لاتخاذ قرارات بشأن مسائل تحظى باتفاق عام، فإنه من المتعذر تطبيق نظام جديد تماما على الفور. وإضافة لذلك، فإن بعض هذه المسائل تدرج في إطار الصلاحيات الإدارية للأمين العام. وفي هذا الصدد، يرحب الاتحاد الأوروبي بوضع نظام جديد لتقييم الإدارة للقرارات الإدارية، مع تحديد موعد نهائي واضح وقصير لذلك. فهذا من شأنه أن يعزز إقامة العدل خلال تلك المهلة ويبرهن على التزام الأمانة العامة ومديريها.

٤٣ - السيدة موليميلي (بوتسوانا): تكلمت باسم المجموعة الأفريقية، فقالت إن اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٨٣/٥٩ يبين اعترافها بضرورة اللجوء إلى اتباع نهج شامل فيما يتعلق بإنشاء نظام للعدل يكون مستقلا وشفافا ومنصفا. فقد دأبت الدول الأعضاء على المطالبة بتعزيز المساءلة في المنظمة، وأحدث مطالباتها وردت في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١.

٤٤ - وأضافت أن المجموعة الأفريقية ترحب بتقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205) وبتقرير الأمين العام (A/61/758). وتشير إلى أن ديمومة نظام العدل الجديد على المدى الطويل تعتمد على مستوى الثقة التي يحظى بها بين الموظفين والإدارة على حد سواء. وتتفق المجموعة مع الفريق المعني بإعادة التصميم على ضرورة أن يركز النظام الجديد بشكل متساوي على تسوية النزاعات بالسبل الرسمية وبالسبل غير الرسمية. وتوافق المجموعة أيضا تماما على ضرورة وجود نظام ذي طابع مهني ولديه موارد كافية ويعتمد على أشخاص ممن تتوافر لديهم الخبرات القانونية المناسبة بدلا من الاعتماد على موظفين متطوعين؛ وتدريب جميع المشاركين

التدابير القصيرة الأجل في سياق تنفيذ ذلك القرار وتقرير الأمين العام ذي الصلة (A/61/342)، وذلك لأن التنفيذ الكامل للإصلاحات المقترحة سيستغرق وقتاً طويلاً.

٤٩ - وقال إن مجموعة ريو متفقة مع الأمانة العامة والفريق المعني بإعادة التصميم على أولوية تطبيق نظام لا مركزي ومبسط يضمن الاستقلالية والشفافية. وتحدد المجموعة نظاماً لإقامة العدل يتألف من مستويين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي، حيث يضطلع مكتب أمين المظالم بدور مركزي في النظام الجديد مما يسهل عملية اتخاذ القرارات ويساعد على اختزال الإجراءات. وتوافق المجموعة على ضرورة أن يضم النظام الرسمي محكمة ابتدائية ومحكمة استئناف يعمل فيهما قضاة مهنيون لديهم صلاحيات اتخاذ قرارات ملزمة. وإضافة لذلك، ينبغي للمنظمة تحسين المشورة والمساعدة القانونيتين اللتين تقدمهما لموظفيها. وستتيح أيضاً إصلاح النظام برتمه فرصة فريدة لتدعيم مساهمة الموظفين والإدارة.

٥٠ - واستطرد قائلاً إن مجموعة ريو تؤيد قرار لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة القاضي بإنشاء فريق عامل بين الدورات يعنى بالمسائل التأديبية. أما في بعثات حفظ السلام، فينبغي أن تضطلع بالمسائل التأديبية السلطة المختصة تفادياً للازدواجية. وفي الوقت نفسه سيكون إنشاء مكتب لإقامة العدل أداة مفيدة جدا لضمان الاستقلال المؤسسي. وستعمل مجموعة ريو على كفالة التكامل بين مداولات ومقررات اللجنة الخامسة ومداولات ومقررات اللجنة السادسة، مع مراعاة اختلاف مسؤولياتهما وولاياتهما.

٥١ - واختتم كلمته قائلاً إن الإصلاح المقترح ستترتب عليه تكاليف، كما هو مذكور في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم. بيد أن النظام الجديد سيختزل الوقت أيضاً، وسيكفل القابلية للتنبؤ، وسيرفع معنويات الموظفين. وتعتقد

في النظام تدريجياً شاملاً؛ وتوفير فرص متكافئة أمام الأطراف المتنازعة عند تسوية المنازعات؛ ووجود نظام لا مركزي، مع التنسيق بين مستواه الرسمي ومستواه غير الرسمي، يفصل في الشكاوى بصورة عاجلة ويمكن لجميع الموظفين الوصول إليه بمن فيهم الموظفون الموجودون في الميدان.

٤٥ - وقالت إن المجموعة الأفريقية تقدر للأمين العام التزامه الشخصي بالمسألة الهامة المتعلقة بإقامة العدل وتشجعه على مواصلة طلب آراء الموظفين بخصوص كافة المسائل العالقة التي أثارها الفريق. والمجموعة على ثقة من أن الدول الأعضاء ستقدم توجيهات على وجه السرعة بحيث يتمكن الأمين العام من متابعة المسائل التي تدرج في إطار صلاحياته الإدارية.

٤٦ - السيد ليتغو (الجمهورية الدومينيكية): قال، متحدثاً باسم مجموعة ريو، إن المناقشات التفاعلية بين الأمانة العامة والموظفين والفريق المعني بإعادة التصميم مفيدة حيث أنها تساعد على توضيح مقترحات الإصلاح. وينبغي تزويد نظام العدل الداخلي بآليات تضمن مهنيته واستقلالته وفعاليته وتكفل اتباع الإجراءات الواجبة وتكفل الشفافية. وقد حان الوقت لإصلاح نظام متهالك وعقيم فشل في مواكبة الضمانات الدولية في مجال العمل والقانون الإداري.

٤٧ - وقال إن مجموعة ريو ترى في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205) أساساً جيداً للتفاوض وقد درست باهتمام الملاحظات التي وردت في مذكرة الأمين العام (A/61/758) وتقرير اللجنة الاستشارية (A/61/815). ولكنها تأسف لتأخر تقديم الوثائق للجنة لما قد ينتج عن ذلك من تأخير في تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل.

٤٨ - وأضاف قائلاً إن قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩ يوفر خريطة طريق لتغيير النظام، مما يستدعي تنفيذ تدابير قصيرة الأجل وطويلة الأجل على حد سواء. وينبغي النظر في

الداخلية ونظام العدل الداخلي، وتوجيهات قانونية من اللجنة السادسة بشأن مشاريع النظم الأساسية، وخطط بشأن ما يلزم اتخاذه من تدابير انتقالية أثناء تحول المنظمة من نظام لآخر. وذكر أنه يؤيد إنشاء مكتب لإقامة العدل يرأسه أمين عام مساعد. وأضاف قائلاً إن اختيار مرشح مناسب في الأجل المطلوب سيساعد الأمين العام على تنفيذ الإصلاحات بشكل فعال. وهو يحث، في الختام، سائر أعضاء اللجنة على إتمام المداولات بشأن المقترحات الحالية بحلول نهاية الدورة الحادية والستين.

٥٥ - السيد راشكو (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الحاجة تدعو إلى إجراء إصلاحات أساسية لمعالجة شواغل الموظفين والإدارة إزاء النظام الحالي. فالأمم المتحدة، التي تضم ما يربو على ٥٥ ٠٠٠ موظف، يلزمها نظام للعدل الداخلي يتسم بالشفافية والكفاءة والإنصاف والفعالية من حيث التكلفة. وستكون للعديد من توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم، على نحو ما تشدد عليه اللجنة الاستشارية في تقريرها (A/61/815)، تكاليف كبيرة لا يمكن تقدير حجمها في الوقت الراهن. وعليه، من المهم النظر في تلك التوصيات بالتفصيل.

٥٦ - وأضاف قائلاً إن المنظمات الفعالة والكفوة والمدارة بحنكة تتوقع أن يسلك موظفوها ومديروها السبل الودية لتسوية العديد من المسائل التي تثور في أماكن العمل، قبل التفكير في سبل الوساطة أو التقاضي، بوقت طويل. لذلك، يوافق وفد بلده على الحاجة إلى وظيفة وساطة فعالة. ويتفق بلده أيضاً مع اللجنة الاستشارية في أن أمين المظالم ينبغي أن يضطلع بدور أكبر في تشجيع الموظفين على التماس التسوية من خلال النظام غير الرسمي. بيد أن إتاحة اللجوء إلى نظام العدل الرسمي عقب التوصل إلى اتفاق عبر الوساطة أمرٌ غير ضروري، وباهظ التكلفة ويستغرق وقتاً طويلاً، وينبغي عدم

مجموعة ريو الأمل على التوصل إلى نتيجة مرضية خلال الجزء الأول من الدورة المستأنفة.

٥٢ - السيد هيل (أستراليا): قال، متكلماً باسم كندا ونيوزيلندا، أيضاً إنه يحق لموظفي المنظمة، بوصفهم أهم مورد لديها، أن يستفيدوا من نظام للعدل الداخلي يتسم بالإنصاف والكفاءة. ولذا فإن البلدان الثلاثة تولي بالتالي أهمية كبيرة لإصلاح النظام، وتوافق على العديد من مقترحات الفريق المعني بإعادة التصميم. فوجود نظام للعدل الداخلي يعمل على نحو سليم ويتسم بالكفاءة والشفافية يشكل أساساً لجميع الجهود المبذولة في سبيل توطيد المساءلة، والرقابة، وإصلاح إدارة الموارد البشرية. ونقائص النظام الحالي، التي أفضت إلى اتخاذ القرار ٢٨٣/٥٩، معروفة تماماً.

٥٣ - ومضى يقول إن تقرير الفريق بالمعني بإعادة التصميم (A/61/205) على صواب في ملاحظته أن تعزيز النظام غير الرسمي يمكن أن يساعد على إيجاد حلول للقضايا قبل أن تصل إلى مرحلة التقاضي. فالوساطة غير الرسمية تقلل المواجهة إلى أدنى حد، ويمكن أن تفضي إلى نتائج توفيقية ترضي الموظفين والإدارة على السواء. لذلك، فهو يؤيد، من حيث المبدأ، المقترحات الداعية إلى تعزيز مكتب أمين المظالم، وإنشاء شعبة للوساطة داخل ذلك المكتب، وإقامة نظام ذي مستويين يتألف من محكمة المنازعات التابعة للأمم المتحدة ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة. غير أن الأمر يقتضي توافر المزيد من التفاصيل بشأن تلك الأجهزة قبل الإقدام على اتخاذ أي قرار.

٥٤ - وأردف قائلاً إن اللجنة ستحتاج أيضاً إلى تقرير الأمين العام عن الإجراءات التأديبية، ومعلومات محددة بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج، وإطار واضح المعالم للتعاون والتنسيق بين مكتب خدمات الرقابة

ليست متماثلة ولا ينبغي أن تكون كذلك. وفي الوقت الراهن، بمقدور فرادى الاستشاريين والمتعاقدين الذين لم يتمكنوا من تسوية منازعاتهم مع المنظمة عبر السبل غير الرسمية أن يخضعوها للتحكيم بموجب المبادئ التوجيهية التي وضعتها لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ومن المسلم به على نطاق واسع أن التحكيم على وجه العموم، وقواعد الأونسيترال على وجه الخصوص، يشكلان بديلاً منصفاً ومناسباً للتقاضي. وفي حالة توسيع نطاق النظام على النحو المقترح، فإنه سيُتيح وسائل الانتصاف لزهء ٩٠.٠٠٠ فرد. وما لم تتوافر مسوغات دامغة، فإن التوصية تنطوي على تكاليف مفرطة بشكل يحول دون تأييدها.

٦٠ - وفيما يتعلق بمسألة ما إذا كان ينبغي أن يبت قاض واحد على المستوى الابتدائي في القضايا المعروضة على نظام العدل الرسمي، على نحو ما يوصي به الفريق المعني بإعادة التصميم واللجنة الاستشارية، أو أن يبت فيها فريق مؤلف من ثلاثة قضاة، على نحو ما يقترحه الأمين العام، قائلًا إن وفد بلده يؤيد الموقف الأول. ولقد كانت اللجنة الاستشارية محمّدة في ما ذهب إليه من أن النظام المقترح المؤلف من مستويين، الذي يتيح للموظفين استئناف القرارات المتخذة على المستوى الابتدائي، يقدم ما يكفي من الضمانات لكفالة تطبيق القانون على نحو سليم.

٦١ - وأردف قائلًا إن وفد بلده ينضم إلى الأمين العام في معارضته توصية الفريق المعني بإعادة التصميم المتعلقة بمنح التعويضات العقابية. فالمقصود من تلك التعويضات، التي تنطوي على تسديد منح كبيرة لا علاقة لها بالضرر الذي يلحق بالمدعي، هو إجبار الكيان الضالع في تصرف غير سليم على القيام بإجراء تصحيحي. بيد أن منح تعويضات من ذلك القبيل ليس أمراً شائعاً على نطاق واسع؛ وعندما يكون متاحاً، فإنه يتقرر على وجه العموم ضد شركات خاصة،

السماح بذلك إلا من أجل إنفاذ النتيجة المتوصل إليها عبر الوساطة.

٥٧ - وفيما يتصل باقتراح الفريق المعني بإعادة التصميم الذي يدعو على نظر النظام في المطالبات المتعلقة بالواجبات التي تتحملها المنظمة الدولية إزاء موظفيها، قال إن الواجبات الملقاة على عاتق الأمم المتحدة حيال موظفيها مجسدة في الوقت الراهن في النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة اللذين اعتمدهما الجمعية العامة. ويجشى وفد بلده أن تتيح الصياغة المقترحة تحديد نظام العدل، لا تحديد الجمعية العامة، الحقوق والواجبات الجديدة.

٥٨ - واستطرد يقول إن القلق يساور وفد بلده أيضاً إزاء المقترحات الرامية إلى تمكين رابطات الموظفين من رفع دعاوى جماعية باسم أعضائها. وأردف قائلًا إنه لا داعي لذلك لأن الطريقة العادية لرفع الدعاوى، دون المرور عبر نقابات الموظفين، أثبتت فعاليتها وكفاءتها على وجه العموم. وتلك المقترحات غير مناسبة أيضاً لأنها قد تمكن رابطات الموظفين من استخدام الدعاوى الجماعية كوسيلة لتحقيق الإصلاحات الإدارية، وتشجعها على ذلك، بدلا من السعي إلى تحقيق تلك الإصلاحات بالطريقة الواجبة من خلال الجمعية العامة. وتؤدي رابطات الموظفين دوراً مهماً عن طريق مؤازرة الموظفين عبر مختلف السبل، ولكن ينبغي عدم تمكينها من التقدم بمطالبات باسمهم.

٥٩ - وأردف قائلًا إن الأمين العام يؤيد توصية الفريق المعني بإعادة التصميم الداعية إلى تمديد النظام الحالي ليشمل أي شخص يسدي خدمات شخصية بموجب عقد مبرم مع الأمم المتحدة، بما يشمل الاستشاريين وفرادى المتعاقدين. بيد أن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية في عدم وجود مبرر لذلك التمديد. فالتزامات المنظمة إزاء موظفيها، من ناحية، وإزاء الأشخاص الخارجيين عن المنظمة، من الناحية الأخرى،

تنطوي على آثار مالية كبيرة مباشرة وغير مباشرة، إلا أن المنظمة، تقع مسؤولية تحديد أي نمط سلوك غير سليم وتصحيحه على عاتق الأمانة العامة والجمعية العامة.

٦٢ - وتابع كلامه فقال إن وفد بلده لا يؤيد توصية الأمين العام الداعية إلى ألا تكون مطالبات التعويض خاضعة لحد أقصى قدره راتب عامين أو إجبار نظام العدل أحد طرفي النزاع على تنفيذ إجراءات محددة. فالحد الأقصى القائم للتعويضات الذي يتمثل في راتب عامين مناسب، نظرا لأن معظم الموظفين يعملون بعقود محددة المدة أو بعقود غير محددة المدة.

٦٦ - السيدة هايمرباك (النرويج): قالت إن سيادة القانون ينبغي الاستناد إليها في جميع أنشطة الأمم المتحدة، بما في ذلك إقامة العدل الداخلي. وتؤيد النرويج إنشاء نظام للعدل الرسمي يكون مستقلا ومؤلفاً من مستويين وذا طابع مهني. وتؤيد النرويج أيضا تعزيز آلية الوساطة، وإسداء المشورة القانونية للموظفين، وإضفاء طابع اللامركزية على نظام العدل الداخلي. وتؤيد النرويج على وجه العموم توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم.

٦٧ - وأضافت قائلة إن عملية الإصلاح الجارية ذات أهمية حاسمة بالنسبة لمستقبل المنظمة. وما يعتور نظام العدل الداخلي من نواقص كان معروفا منذ أمد طويل. وكان ينبغي تصحيح الوضع منذ وقت طويل. وينبغي ألا تكون الاعتبارات المالية مبررا لإنشاء نظام غير مرضٍ، لا سيما وأن الدول الأعضاء تعهدت في إعلان الألفية بأن تكفل تزويد المنظمة بما يلزمها من موارد لتنفيذ ولاياتها.

٦٨ - السيد الجنيد (سنغافورة): قال إن التقريرين المعروضين على اللجنة يرسمان صورة مقلقة لنظام عدالة مختل وغير فعال ويعاني نقصا في الموارد وغير كفؤ، نظام لا يستوفي العديد من المعايير الأساسية لمراعاة الأصول القانونية المحددة في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان. وأعرب عن تقديره للفريق المعني بإعادة التصميم لتصدّيه بشجاعة

وليس ضد كيانات حكومية من قبيل الأمم المتحدة. وفي المنظمة، تقع مسؤولية تحديد أي نمط سلوك غير سليم وتصحيحه على عاتق الأمانة العامة والجمعية العامة.

٦٢ - وتابع كلامه فقال إن وفد بلده لا يؤيد توصية الأمين العام الداعية إلى ألا تكون مطالبات التعويض خاضعة لحد أقصى قدره راتب عامين أو إجبار نظام العدل أحد طرفي النزاع على تنفيذ إجراءات محددة. فالحد الأقصى القائم للتعويضات الذي يتمثل في راتب عامين مناسب، نظرا لأن معظم الموظفين يعملون بعقود محددة المدة أو بعقود غير محددة المدة.

٦٣ - وأعرب عن القلق الذي يساور وفد بلده إزاء توصية الفريق المعني بإعادة التصميم الداعية إلى أن يتحمل الموظفون المسؤولية المالية المباشرة عما يتخذونه من قرارات. وقال إن ذلك الاقتراح، على الرغم من الحاجة إلى تعزيز مساءلة الموظفين، قد يقوّض بشكل خطير الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة في سبيل تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم. فالمعيار القائم، الذي لا يسمح بالمسؤولية الشخصية إلا في حالات الإهمال الجسيم فحسب وينص على تقييم الأداء الفردي كاف.

٦٤ - وأشار إلى أن الفريق المعني بإعادة التصميم والأمين العام يؤيدان على حد سواء إنشاء مكتب يُعنى بتقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين. وقال إن مكتبا من هذا القبيل يمكن بالفعل أن يقدم الدعم والمشورة بوجه عام إلى الموظفين الذين يتقدمون بمطالبات ضد الأمم المتحدة، ولكن يلزم مزيد من المعلومات عن دوره المتوقع، بما في ذلك مدى تجسيده لممارسات الدول الأعضاء. وينبغي أيضا تقديم مقترحات بشأن وسائل بديلة لتحقيق الهدف نفسه.

٦٥ - وقال في ختام كلمته إن العديد من الإصلاحات التي يقترحها الفريق المعني بإعادة التصميم ويؤيدها الأمين العام

المتحدة في عمليات حفظ السلام. وقد أعيد ستة من أولئك الموظفين إلى وظائفهم، غير أن بعضهم ما زال يواجه مزاعم بسوء الإدارة يطعنون فيها. وقد برأت فرقة العمل المعنية بالمشتريات والتابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية الأمين العام المساعد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ من ارتكاب أية مخالفة إجرامية، إلا أنها ظلت تزعم ارتكابه تقصيرات إدارية، وهو يطعن في هذا. ومع ذلك لم تجر إعادته إلى وظيفته مثلما حدث مع زملائه. وقال السيد الجنيد إنه لا يجد سببا واضحا لهذا التطبيق التمييزي للعدالة.

٧٢ - وأضاف أن وفد سنغافورة، بناء على ذلك، يتشكك في توصية اللجنة التي أقرها الأمين العام والداعية إلى الاستعاضة عن عملية المراجعة الإدارية الحالية بوظيفة تقييم إداري. فهذا الاقتراح لا يمثل تغييرا كبيرا عن الممارسة السابقة، ومن شأنه أن يُدسم نفس الأخطاء ويضيف طبقة جديدة من البيروقراطية، فيمنع الموظفين من اللجوء مباشرة إلى محكمة المنازعات التابعة للأمم المتحدة. ويكاد الاقتراحان الواردان في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ٣٠ من مذكرة الأمين العام (A/61/758) أن يشكلا تضاربا في المصالح. وعلاوة على ذلك، تُزيد مهلة الأيام الخمسة والأربعين لإتمام التقييمات الإدارية من بطء عملية الطعن وتعطي الإدارة من الوقت ما يكفيها لاتخاذ إجراءات كفيفة بتقويض القضية محل النظر.

٧٣ - وأردف قائلا إن بعض الوفود أعلم بالمناورات البيروقراطية لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية ونائب الأمين العام السابقين اللذين كانا يستغلان أحكام المراجعة الإدارية في المماثلة في النظر في أمور الموظفين المعروضة عليهما. فعلى سبيل المثال، منعت الإدارة العليا في ظل الإدارة السابقة للأمم المتحدة الأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزي من التقدم إلى مجلس تقييم الأداء الإداري بشكوى ضد وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية السابق، رغم توصية

لمسائل حساسة ولاقتراحه توصيات جسورة لإصلاح النظام الحالي.

٦٩ - وأضاف قائلا إن وفد بلده يتفق مع الفريق المعني بإعادة التصميم في أن التكاليف المالية والانعكاسات على سمعة المنظمة وغير ذلك من التكاليف المترتبة على المنظمة من جراء النظام الحالي هائلة، وأن إصلاح الأمم المتحدة على نحو فعال يقتضي نظاما للعدل الداخلي يتسم بالكفاءة والاستقلالية ومزودا بما يكفي من الموارد حتى يتسنى له صون الحقوق وكفالة مساءلة المديرين والموظفين. والتقدم المحدود الذي أُحرز في العام الماضي على صعيد إصلاح إدارة الموارد البشرية يدل على مدى دقة تلك الملاحظات. ومع ذلك يسر وفد بلده أن الأمانة العامة والإدارة العليا قد تراجعتا عن تحفظاتهما الأصلية وقبلتا معظم توصيات الفريق، وإن يكن مع عدد من التعديلات المقترحة.

٧٠ - واستطرد يقول إن نظام العدل الداخلي الجديد ينبغي أن يكون لامركزيا وفعالاً من حيث التكلفة، وأن يكفل زيادة الفعالية في تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية. ويؤيد وفد بلده إنشاء مكتب إقامة العدل ووضع نظام للعدل الرسمي ذي مستويين، يتألف من محكمة المنازعات التابعة للأمم المتحدة ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة. ويؤيد أيضا تعزيز مكتب أمين المظالم وتوسيع نطاقه، وإقامة شعبة للوساطة في المقر.

٧١ - وتابع كلامه قائلا إن هناك حاجة ملحة للإسراع بالنظر في القضايا وتسويتها في النظام الرسمي، حيث يستغرق ذلك ما يصل إلى ثلاثة أعوام. ويتجلى مثال لذلك في قضية الأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية، وهو من رعايا سنغافورة، الذي أوقف مع سبعة موظفين آخرين عن العمل وفقا إداريا في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ استنادا إلى مشروع تقرير لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن مشتريات الأمم

المتمثلة في المساءلة الانتقائية وأن تنطبق المساءلة على الجميع وعلى المستويات كافة.

٧٦ - ثم تطرق إلى الحديث عن مسألة أخرى تتعلق بإقامة العدل، هي مسألة الرقابة والتحقيقات، فقال إن الجمعية العامة لم تنظر في تقرير الأمين العام عن فرقة العمل المعنية بالمشتريات (A/61/603) إلا أنه قد قرأ التقرير ولديه بعض الأسئلة. فهو يود، أولاً أن يعرف ما هي بالضبط اختصاصات فرقة العمل المعنية بالمشتريات وما إذا كان قد جرى توسيع نطاق هذه الاختصاصات دون علم الدول الأعضاء. فقد أعلنت الصحافة أن الأمم المتحدة قد قررت، في ضوء استنتاجات فرقة العمل المعنية بالمشتريات، أن تحذف شركتين على الأقل من قاعدة بيانات مورديها. وتساءل عما إذا كان لدى فرقة العمل المعنية بالمشتريات تكليف بأن توصي باتخاذ إجراءات من هذا القبيل. وقد كانت فرقة العمل، فيما يبدو، تقوم كذلك بممارسة الضغط على الأفراد وعلى الجهات الموردة لكي يتعاونوا مع التحقيقات. وهو يود أن يعرف المزيد عن القواعد التي تحكم تعاون الأفراد والجهات الموردة مع فرقة العمل والتدابير التي تتخذها فرقة العمل للحصول على التعاون. وبالأخص، هل صدرت مؤخراً نشرات أو إخطارات تُلزم جميع موظفي الأمم المتحدة بأن يتعاونوا مع فرقة العمل؟

٧٧ - وأضاف قائلاً إنه يستفسر أيضاً عن حالة قضايا المشتريات المشار إليها في التقرير (A/61/603، الفقرة ٣). فوفقاً للفقرة ٧ من التقرير، من المنتظر من فرقة العمل أن تنتهي من أعمالها في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وهو يتساءل عن الكيفية التي تم التوصل بها إلى هذا التقدير، وعمّا إذا كانت فرقة العمل المعنية بالمشتريات ستوقف عن الوجود بعد كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وعمّا إذا كان ذلك يعني أنه سيكون قد تم التحقيق في جميع قضايا المشتريات بحلول ذلك التاريخ. وقد جاء في التقرير كذلك

المستشار الخاص المعني بإنشاء مكتب الأخلاقيات باتخاذ هذا الإجراء. وبناء على ذلك تقدم الأمين العام المساعد في شباط/فبراير ٢٠٠٦ إلى الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى بشكوى من تعرضه للتمييز والمضايقة من وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. واستغرق تشكيل فريق من جانب الإدارة ثمانية أشهر، ولم يتم الفريق عمله حتى الآن. ونتيجة لهذا التأخير الممتد، تقدم الأمين العام المساعد بطعن إلى مجلس الطعون المشترك، الذي رفض ادعاء الإدارة العليا بأن الحق في الطعن قد سقط بالتقادم. وأعرب السيد الجنيد عن الموقف الذي يتخذه وفد سنغافورة في ضوء تلك التجربة والرافض لتشجيع أو تأييد أي اقتراح من شأنه إدامة محاولات الإدارة العليا حرمان الموظفين من العدالة ومن الإجراءات الواجبة.

٧٤ - واستطرد قائلاً إن وفده يوافق على ما خلص إليه الفريق المعني بإعادة التصميم من أن النظام الحالي لا يستوفي العديد من معايير الأصول الإجرائية الواجبة الأساسية المنصوص عليها في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان. وفيما يخص القضية التي وصفها تواء، أوقف الموظف عن العمل قبل أن يبدأ التحقيق، ولم يوجه له اتهام حتى بعد مرور ما يزيد على ١٤ شهراً، وقد سُرب مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي أدى إلى الإيقاف إلى الصحافة حتى قبل أن تحصل الدول الأعضاء على التقرير النهائي، ولم يحصل الموظف على نسخة من مشروع التقرير ولم تتح له فرصة التعليق على ما زُعم ضده. وهذا يبين مدى عدم مراعاة الأصول الإجرائية الواجبة في الأمم المتحدة.

٧٥ - وأعرب عن سرور وفده لاعتبار الفريق المعني بإعادة التصميم أن خضوع الإدارة والموظفين على السواء للمساءلة هو أحد العناصر الهامة في إطار إقامة العدل. واستدرك قائلاً إن المبدأ الرئيسي يتمثل في ضرورة أن تتوقف الممارسة الحالية

الداخلي به كثير من العيوب وينبغي إعادة النظر فيه. وينبغي تعزيز نظام العدل غير الرسمي لكي يمكن التعويل عليه في إدارة تسوية المنازعات. وينبغي أن تكون الوساطة أهم وظائف أمين المظالم في المستقبل، وينبغي أن يعرف دور الوساطة بوضوح حتى لا يكون تكرارا لوظائف نظام العدل الرسمي.

٨٢ - وأضاف قائلاً إن النظام الرسمي ينبغي أن يكون متسقا مع المسؤوليات والالتزامات القانونية للموظفين. وينبغي أن يقام نظام مستقل ومهني ذو مستويين. وينبغي مقارنة مزايا ومساوئ النظام القائم بما فيه مجلس الطعون المشترك ولجان التأديب المشتركة، بمقترحات الأمين العام الخاصة بمحكمة المنازعات التابعة للأمم المتحدة ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة. وفي نظام العدل الذي سيطبق مستقبلا، سيتوقف الكثير على مدى إدماج التدابير التأديبية في كل من النظامين الرسمي وغير الرسمي.

٨٣ - واستطرد يقول إن توافر درجة عالية من التنقيف والفهم في المجال القانوني لدى الموظفين أمر حيوي للاستفادة من نظام العدل بشكل سليم. إلا أن هذا كان هو الحال دوماً، وبالتالي يصعب فهم الوظائف المنوطة بالمكتب المقترح المختص بتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وقيام الأمانة العامة بتقديم خدمات قانونية أو ممثلين للتقدم بمطالبات ضد الأمم المتحدة نيابة عن الموظفين يبدو غير ضروري نظراً للدور الهام الذي تلعبه الأمانة العامة بالفعل في نشر المعلومات على الموظفين. واحتتم حديثه قائلاً إنه في ضوء ما للإصلاحات المقترحة من أهمية، ينبغي للجنة أن تناقشها باستفاضة وألا تتخذ قرارات متسرعة في هذا الشأن.

٨٤ - السيد دياب (الجمهورية العربية السورية): قال إن إصلاح نظام العدل الداخلي أمر ضروري لحماية حقوق الموظفين وتمثيل المديرين مسؤولية ما يتخذونه من قرارات.

أن تكاليف فرقة العمل المعنية بالمشتريات سُتقتسم بين ميزانيات حفظ السلام والميزانية العادية. فما هي الصلاحية التي تم بموجبها إقرار هذا الترتيب المالي؟ وما هو حجم ميزانية فرقة العمل المعنية بالمشتريات؟ وما هو حجم ما تم إنفاقه منها؟

٧٨ - السيدة لي جون (الصين): قالت إن وفد بلدها يوافق على وجهات النظر المبداة في تقرير الأمين العام (A/61/758) وتقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205). ويؤيد وفد بلدها إقامة نظام عدل غير رسمي معزز من أحل بناء الثقة وتخفيض التكاليف وإشاعة ثقافة إدارية متناغمة. ويؤيد وفد بلدها أيضا المقترحات الداعية إلى إقامة نظام عدل رسمي جديد ذي مستويين.

٧٩ - وقالت إن ثمة احتياج إلى المزيد من المعلومات عن الآثار المالية والإدارية التي سترتب على توسيع نطاق الولاية القضائية لكل من نظامي العدل الرسمي وغير الرسمي. وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام الداعي إلى جعل التقييم الإداري أول خطوة في العملية القضائية، يلزم المزيد من التفاصيل، إذ يبدو أن العملية المقترحة لا تختلف عن عملية المراجعة الإدارية القائمة.

٨٠ - وذكرت بأن الهدف من إصلاح نظام العدل الداخلي هو تعزيز خضوع الإدارة للمساءلة، وبالتالي تخفيض عدد المنازعات الناجمة عن سوء الإدارة وتوفير تكاليف المقاضاة، ودعت بناء على ذلك إلى تطبيق أحكام من قبيل المسؤولية المالية الشخصية وغيرها من التدابير العقابية. وقالت إنه ينبغي ألا يُمنح النظام صلاحية صرف التعويضات الاتعاضية أو العقابية، وأن يبقى الحد الأقصى للتعويضات عند مستوى راتب السنتين المعمول به حالياً.

٨١ - السيد كيشيموتو (اليابان): قال إن وفد بلده يوافق على فحوى تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم. فنظام العدل

أن النتائج التي يتم التوصل إليها بالتفاوض ملزمة قانونا بموجب القانون الدولي العام والخاص؛ بقدر إلزام قرارات المحاكم. ولذلك فإن استعمال عبارتي "الرسمي" و "غير الرسمي" لوصف النظامين قد يسبب لبسا. ونتيجة لذلك، ينبغي وصف النظامين على أنهما "نظام قضائي" و "نظام خارج نطاق القضاء"، وذلك بما ينسجم مع العبارات المستعملة في القانون الدولي العام، التي ترد في النسخ الإسبانية من التقريرين ذوي الصلة.

٨٩ - وأعرب عن تأييد وفده لفكرة وجود نظام للعدل الرسمي ذي مستويين. بيد أنه قال إن هذا النظام لا يستدعي بالضرورة وجود محكمتين مستقلتين. وبدلا من ذلك، ينبغي أن توجد محكمة واحدة تتألف من غرفة للمحاكمة (الدرجة الأولى) وغرفة للاستئناف (الدرجة الثانية)، على أن تقوم الثانية منهما باستعراض القرارات الصادرة عن الأولى. ولهذا الاقتراح عدة مزايا: ففي حين أن وجود محكمتين يستدعي وجود نظام أساسي ونظام داخلي منفصلين لكل منهما، الأمر الذي ينطوي على احتمال نشوء تفسيرات متعارضة، سيكون للمحكمة الواحدة نظام أساسي واحد ونظام داخلي واحد ينطبقان على كلتا الغرفتين؛ وبذا يُقام العدل بشكل أكثر كفاءة؛ كما يغدو من الأسهل ضمان الاتساق في الفقه القضائي؛ وتكون المحكمة كيانا واحدا؛ كما تكون التكاليف مرشدة.

٩٠ - السيد الجنيد (سنغافورة): سأل عن الوقت الذي ستقدم فيه أجوبة على الأسئلة التي طرحها فيما يتعلق بفرقة العمل المعنية بالمشتريات؛ وقال إن وفده يفضل الحصول على الردود في إطار رسمي، وذلك بالنظر إلى أن الأسئلة قد طرحت في إطار رسمي، إلا أن وفده يقدر أيضا الحصول على رد مبدئي غير رسمي. ولا بد أن يكون هذا ممكنا، بالنظر إلى أن وفده كان قد وزع نص بيانه قبل الجلسة بوقت طويل.

ومن دواعي الأسف التأخر في تقديم مذكرة الأمين العام عن تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/758). وقد قدم الأمين العام في تلك المذكرة مقترحات جديدة، مما يشكل تعارضا مع قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩.

٨٥ - وأعرب عن تأييد الجمهورية العربية السورية لتوصيات الفريق المعني بإعادة التصميم، بما فيها الاقتراح الداعي إلى إنشاء مجلس عدل داخلي ونظام ذي مستويين للعدل الرسمي يتكون من مرحلة ابتدائية ومرحلة استئناف. ورأى أن تصدر الأحكام في المرحلة الابتدائية عن قاض واحد، لا ثلاثة كما اقترح الأمين العام، وأن يدخل النظام الجديد طور التشغيل بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

٨٦ - وقال إن من الأمور الحاسمة أن يكون القضاة مستقلين وأن تكون لديهم مؤهلات مهنية فائقة، إلى جانب خبرة بالقانون الإداري للأمم المتحدة وقانون العمل في خدمة الأمم المتحدة. وينبغي أن تُراعى في اختيارهم الحاجة إلى التمثيل الجغرافي العادل، وينبغي تعيينهم برتبة أمين عام مساعد.

٨٧ - وأضاف قائلاً إن عملية المراجعة الإدارية في نظام العدل غير الرسمي قد أدت إلى حدوث تأخيرات. والتخلص منها فكرة جيدة. إلا أنه يبدو وكأن وظيفة التقييم الإداري المقترحة بدلا منها ما هي إلا نفس الآلية باسم جديد. واختتم حديثه بالإعراب عن تأييد وفده للمقترحات الداعية إلى تعزيز دور أمين المظالم في النظام غير الرسمي.

٨٨ - السيد ساندوفال (كولومبيا): قال إن الحماية الواجبة لحقوق الموظفين هي لب إصلاح نظام العدالة في الأمم المتحدة؛ ويجب أن يضمن النظام الشفافية، والكفاءة، والاستقلالية ومراعاة حسب الأصول الإجرائية الواجبة. وأعرب عن موافقة وفده على أن النظام ينبغي أن يتكون من عنصرين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي، وذلك على أساس

تكنولوجيا المعلومات في المكتب التنفيذي للأمين العام. وبعد إمعان النظر، خلص الأمين العام إلى أن أفضل طريقة لخدمة المنظمة هي وضع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الشؤون الإدارية، ولذا فإن الأمين العام يطلب إلى الجمعية العامة أن تعيد النظر في مقررها.

٩٥ - وأضافت قائلة إنه بالنظر إلى الدور الهام لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خطة إصلاح الإدارة، والطابع الشامل لصلاحيات كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات، فإنه من المناسب وضع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الشؤون الإدارية. وبالإضافة إلى هذا، سيكون كبير الموظفين هذا هو المسؤول الأول عن نظام التخطيط لموارد المؤسسات والمبادرات الأخرى التابعة لإدارة الشؤون الإدارية.

٩٦ - السيد ساها (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن تعليقات اللجنة الاستشارية على التقرير المؤقت للأمين العام بشأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ترد في الوثيقة A/61/804؛ وإن اللجنة الاستشارية لا تجد مبررا كافيا في التقرير المؤقت للاقتراح الداعي إلى عدول الجمعية العامة عن مقررها ونقلها وظيفة كبير موظفي التكنولوجيا والمعلومات من المكتب التنفيذي للأمين العام إلى إدارة الشؤون الإدارية.

٩٧ - وأضافت قائلة إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن التقرير المؤقت لا يستجيب للطلبات الواردة في القسم ثانيا من قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٦٠؛ وإنها على ثقة من أن التقرير الشامل سيلبي تلك الطلبات. واللجنة الاستشارية توصي بأن تُبحث المقررات المتعلقة بمياكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاحتياجات من الموظفين، والأدوار والمسؤوليات في سياق نظر الجمعية العامة في التقرير الشامل.

٩١ - السيد آبلان (أمين اللجنة): قال إن مكاتب شتى لا بد أن تستشار أولا كي يتسنى تقديم ردود؛ وبالنظر إلى عدم وجود ممثلين للمكاتب المعنية في الجلسة الحالية، فليس هناك أحد يمكن أن يقدم ردودا مبدئية.

البند ١١٧ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (تابع)

التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة، والمساعي الحميدة، والمبادرات السياسية الأخرى التي تأذن بها الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن (تابع) (A/C.5/61/L.36)

مشروع القرار A/C.5/61/L.36: التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة، والمساعي الحميدة والمبادرات السياسية الأخرى التي تأذن بها الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن

٩٢ - اعتمد مشروع القرار A/C.5/61/L.36.

الاستثمار في الأمم المتحدة: لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير مؤقت: الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (A/61/765) و (A/61/804)

٩٣ - السيدة فان بيرل (مديرة شعبة تخطيط البرامج والميزانية): عرضت تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير مؤقت: الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" (A/61/765)، فقالت إن تقريرها شاملا عن الموضوع ذاته سيقدم إلى الجمعية العامة خلال النصف الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة.

٩٤ - وأردفت قائلة إن الأمين العام قد أحاط علما بمقرر الجمعية العامة الذي يقضي بجعل وظيفة كبير موظفي

١٠١ - وأعرب عن قلق المجموعة أيضا لعدم استجابة تقرير الأمين العام لطلب الجمعية العامة تقديم اقتراحات بشأن سُبُل زيادة استعمال البرامج الحاسوبية المفتوحة المصدر في الأمانات. ومرة ثانية، أكد للدول الأعضاء أن الأمانة العامة ترمع معالجة هذه المسألة في التقرير الشامل.

١٠٢ - وأعرب عن أسف المجموعة كذلك لعدم استجابة تقرير الأمين العام للفقرتين ١٣ و ١٥ من قرار الجمعية العامة ٢٣٣/٦١. وقال إن الأمانة العامة كانت قد أكدت للجنة قبل اتخاذ القرار أنها ستكون قادرة على الإبلاغ عن مقررات فرقة العمل المعنية بالحاسبة بشأن تنفيذ المعايير الدولية للمحاسبة في القطاع العام وإنشاء نظام التخطيط لموارد المؤسسات. ومن دواعي الأسف عدم الاضطلاع بتلك المهام. وبالنظر إلى أن نظام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديد قد يكون باهظ التكاليف، فإن الدول الأعضاء تطلب تأكيدات بأن الأمانة العامة تسير في عملها حسب المتوقع وتنسق مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

١٠٣ - وأضاف قائلاً إنه من المهم مراعاة الدروس المستفادة من المشاريع السابقة عند تنفيذ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ ومما يعادل ذلك في أهميته وضع استراتيجية شاملة لإدارة المعلومات تلي مجموعة الاحتياجات التنظيمية بكاملها. وينبغي أن يدعم نظام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عملية الإدارة القائمة على النتائج وأن يكون قادراً على معالجة جميع المهام المتعلقة بالتخطيط، والبرمجة، والميزنة، والرصد، والتقييم، والإبلاغ، بطريقة متكاملة.

١٠٤ - وتابع كلامه قائلاً إن الجمعية العامة قد تصرفت بحسن نية عندما وافقت على إنشاء وظيفة كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاسراع عن نظام المعلومات الإدارية المتكامل بنظام من الجيل الجديد للتخطيط لموارد

٩٨ - السيد حسين (باكستان): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فأشار إلى أن الجمعية العامة كانت قد طلبت من الأمين العام في قرارها ٢٨٣/٦٠ أن يقدم معلومات مفصلة عن الهيكل والاحتياجات من الموظفين بالنسبة لهيكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتوخى، وكذلك عن تسلسل المسؤولية، ومهام الهيكل المقترح وعلاقته بوحدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأخرى في الأمانة العامة وفي المكاتب الموجودة خارج المقر. وأعرب عن موافقة المجموعة على رأي اللجنة الاستشارية الذي مؤداه أن تقرير الأمين العام (A/61/765) لا يلي طلب الجمعية العامة.

٩٩ - وأضاف قائلاً إن الجمعية العامة قررت أيضا في قرارها ٢٨٣/٦٠ إنشاء وظيفة كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات والاستعاضة عن نظام المعلومات الإدارية المتكامل بنظام من الجيل التالي للتخطيط لموارد المؤسسات، بالاستناد إلى تأكيدات الأمانة العامة بأنها ستقدم التقرير الشامل المشار إليه في الفقرتين ١٧ و ١٨ من التقرير السابق للأمين العام عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (A/60/846/Add.1). وتتوقع المجموعة من الأمانة العامة أن توضح في جلسة رسمية الأسباب التي دعت إلى تأخرها في تقديم ذلك التقرير. فقد أكدت المجموعة باستمرار على أن التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة سمة من السمات الأساسية للمساءلة الصحيحة أمام الدول الأعضاء؛ وهي على ثقة من أن التقرير سيُعد بدون أي مزيد من التأخير وسيقدم إلى اللجنة خلال الجزء الثاني من الدورة الحادية والستين المستأنفة.

١٠٠ - وأردف قائلاً إن الجمعية العامة قد أحيطت علما بأن تعيين كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات هو أمر جوهري لتحسين السياسات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويساور المجموعة القلق لعدم تعيينه بعد وهي تحث على إنشاء هذه الوظيفة فوراً.

المؤسسات، حتى قبل أن تتاح لها الفرصة للنظر في تفاصيل المقترحات. وأعرب عن ثقة المجموعة في أن الأمانة العامة ستبذل جهداً أكبر لتنفيذ قرارات الجمعية العامة في المستقبل.

١٠٥ - السيد فيرمين (الجمهورية الدومينيكية): تكلم باسم مجموعة ريو، فقال إن الإدارة العصرية والفعالة في المنظمة يجب أن تدعمها تكنولوجيا معلومات متقدمة تقوم بتنسيق وتبسيط الإجراءات ودمج العمليات بشكل مناسب في المقر وفي الميدان. فمن الممكن أن تكون تكنولوجيا المعلومات وسيلة فعالة لاستحداث التغيير في ذات الوقت الذي تضمن فيه استمرارية الاستراتيجية ووحدة العمل في جميع الإدارات. وأردف قائلاً إن مجموعة ريو تنتظر باهتمام المعلومات التي يتعين على الأمانة العامة تقديمها خلال الجزء الثاني من الدورة الحادية والسنتين المستأنفة استجابة للطلبات المقدمة من الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٦٠، كما إنها تتطلع إلى النظر مرة أخرى في مسألة البرامج الحاسوبية المفتوحة المصدر. وإذا تلاحظ المجموعة أن الأمانة العامة قد قدمت تفاصيل المهام المقترحة والتنسيب التنظيمي لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فهي تتطلع إلى المضي في بحث المسألة في مشاورات غير رسمية.

١٠٦ - السيدة كاجي (اليابان): قالت إن وفد بلدها يشاطر اللجنة الاستشارية الآراء التي أعربت عنها في تقريرها (A/61/804)؛ وأنه ينبغي النظر بعناية في نظام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ككل في سياق التقرير الشامل المقرر تقديمه من قِبَل الأمين العام؛ وإن تلك المناقشات ينبغي أن تنسجم مع مداورات الجمعية العامة بشأن مقترحات الأمين العام المتعلقة بالإصلاح الهيكلي.

رُفعت الجلسة الساعة ١٣/١٠.