

Distr.: General
13 December 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الثانية والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة السادسة

محضر موجز للجلسة الثانية

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد تولبور (مولدوفا)

المحتويات

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

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 ١٥/٠٥.

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

١ - السيد كيمب (أستراليا): قال، متحدثاً باسم كندا وأستراليا ونيوزيلندا، إنه يحق لموظفي الأمم المتحدة أن يكون لهم نظام عادل وفعال لإقامة العدل يتفق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومع مبادئ سيادة القانون والإجراءات القانونية. وبما أن المنظمة ينبغي أن تكون قدوة في هذا الصدد، فإن مجموعة دول أستراليا وكندا ونيوزيلندا تعلق أهمية كبيرة على تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ المتعلق بإقامة العدل في الأمم المتحدة بهدف إنشاء نظام جديد ومستقل وشفاف يعمل فيه أفراد محترفون يمكن لكل من الموظفين والإدارة والدول الأعضاء أن تثق فيه.

٢ - وبما أن الموعد النهائي للتنفيذ المقترح هو في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يتعين على اللجنة أن تستعرض مرة أخرى مختلف الجوانب القانونية للمقترحات، لا سيما مشروع عناصر النظامين الأساسيين للمحكمتين وإسداء المشورة إلى الزملاء في اللجنة الخامسة عندما يدرسون مسألة توفير التمويل الكافي والملاك اللازم لنظام العدالة الداخلية الجديد للتأكد من أنه سليم قانونياً وفي بالمعايير اللازمة للعدالة والإجراءات القانونية.

٣ - وأضاف أنه يتطلع إلى مناقشة توفير تمثيل قانوني لتأمين المساواة في الإمكانيات المتاحة لجميع الأطراف ومن أجل إيجاد وسائل تسمح لجميع الأطراف بالتمتع بمحاكمة عادلة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وبما أنه من الضروري التأكد من أن عملية انتخاب القضاة ملائمة لسياق الأمم المتحدة الفريد، حيث ينبغي تطبيق قواعد المنظمة ومعاييرها على الموظفين في مختلف أماكن العمل، تؤيد مجموعة أستراليا وكندا ونيوزيلندا

قيام مجلس العدل الداخلي المؤلف من أشخاص بارزين بوضع قائمة من المرشحين المؤهلين لتعيينهم في مناصب قضائية في المحكمتين وقيام الأمين العام والجمعية العامة بتعيين قضاة من هذه القائمة.

٤ - السيد مادوريرا (البرتغال): قال، متحدثاً بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والبلدان المنضمة إلى الاتحاد وهي تركيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وكرواتيا، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب والمرشحين المحتملين ألبانيا، والبوسنة والهرسك، والجبل الأسود، وصربيا؛ بالإضافة إلى أذربيجان، وأرمينيا، وأوكرانيا، وأيسلندا، وجورجيا، ومولدوفا، والنرويج، قال إنه من الأساسي أن يتمتع النظام الجديد للعدالة الداخلية بثقة الموظفين والإدارة الكاملة، وينبغي أن يكون ملائماً لمنظمة معروف عنها قيامها بتحديد وتعزيز وتنمية المعايير الدولية في ميدان حقوق الإنسان وسيادة القانون. ولهذا السبب، فإن الاتحاد الأوروبي ملتزم بتحقيق الأهداف المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ من أجل التوصل إلى نظام قادر على أن يقيم العدالة بسرعة وفعالية وإنصاف.

٥ - وأضاف أن تعقيد المهمة المقبلة يتطلب تعاوناً وثيقاً بين اللجنتين الخامسة والسادسة، على أن تركز اللجنة السادسة على العناصر القانونية الضرورية للنظام الجديد، لا سيما مشروع النظام الداخلي لكل من محكمة الأمم المتحدة الجديدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، بحيث تتمكن اللجنة الخامسة من البت في الترتيبات المالية والإدارية المناسبة.

٦ - غير أن النظام الرسمي لا يشكل إلا جزءاً من الهيكل الجديد؛ ومن بين العناصر الرئيسية الأخرى توفير المساعدة القانونية المحسنة للموظفين، وتوفير نظام غير رسمي لا مركزي لتجنب المنازعات غير الضرورية، وآليات تقييم

إدارية جديدة لزيادة معدل تسوية المنازعات في مرحلة مبكرة نسبيا، ومسألة قلمي المحكمتين.

٧ - وإن استحداث نظام جديد لإقامة العدل يفرض متطلبات منظمة عصرية تحترم حقوق موظفيها وتحصر في نفس الوقت على أن يفوا بالتزاماتهم بمثل معلما في تاريخ المنظمة. وعليه فإن الاتحاد الأوروبي لن يدخر أي جهد في العمل على بناء نظام عادل وقوي وفعال لإقامة العدل في الأمم المتحدة في القرن الحادي والعشرين.

٨ - السيد باريغا (ليختنشتاين): قال إن إصلاح إقامة العدل في الأمم المتحدة ليس مجرد عملية تقنية، ولكنها عملية مركزية في الجهود الشاملة المبذولة لتزويد المنظمة بالأدوات التي تحتاج إليها لمواجهة التحديات المتزايدة. وتأخر هذا الإصلاح أكثر من اللازم، وهو حيوي من أجل ضمان معاملة موظفي الأمم المتحدة معاملة منصفة وعادلة من أجل تحسين معنوياتهم، وتعزيز المساءلة، وتحسين الأداء العام للمنظمة. وإن حكومته ملتزمة التزاما كاملا بعملية الإصلاح التي نتجت عن قرار الجمعية العامة بإنشاء نظام جديد ومستقل وشفاف ولا مركزي لإقامة العدل يعمل فيه موظفون محترفون وتتوفر له الموارد الكافية.

٩ - وقال إن قرار تنفيذ نظام جديد بحلول شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ يستحق الترحيب. وإذا تم التمسك بهذه المهلة الطموحة، يجب على اللجنة السادسة أن تركز مجددا اهتمامها على المسائل القانونية المعنية، وتتأكد من أن النظام الجديد يتمشى بشكل كامل لا مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة فحسب، بل أيضا مع مبادئ سيادة القانون والإجراءات القانونية. وإن نطاق النظام الجديد يشكل عنصرا رئيسيا في هذا الصدد، وعليه فإنه متفق مع توصيات الأمين العام ومفادها أن الأفراد من غير الموظفين ينبغي أن يستفيدوا من الوسائل الفعالة لحل المنازعات، بما أن هناك

١٠ - السيد بيشيه (سويسرا): قال إن سويسرا بوصفها بلدا مضيفا تعلق أهمية خاصة على تنفيذ نظام جديد لإقامة العدل يكون مستقلا وشفافا ويعمل فيه موظفون محترفون وتتوفر له الموارد الكافية بالإضافة إلى التمتع بالمركزية. ومن أجل تحقيق الهدف المتمثل في بدء العمل بالنظام في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، ينبغي أن تركز اللجان الخامسة والسادسة على تلك الجوانب المتعلقة بالإصلاح والتي تقع ضمن مجالات اختصاصهما، كما ينبغي أن تعقد اجتماعات مشتركة من أجل أن تظلا مطلعتين على المواقف المتخذة داخل اللجنتين وحل أي خلافات في الرأي يمكن أن تنشأ.

١١ - وقال إن اللجنة ينبغي أن تركز بصفة خاصة على تطوير نظام رسمي وعلى الروابط بين النظامين الرسمي وغير الرسمي وبين النظام الرسمي، والإجراءات التأديبية والتقييم الإداري. وينبغي أن تولي اهتماما لمقترحات الأمين العام فيما يتعلق بالنظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، كما ينبغي أن تبت في طرائق تعيين وفصل القضاة، وفي عدد قضاة المحكمة الابتدائية وقضاة محكمة الاستئناف وذلك لكي يتم الحرص على دراسة القضايا بصورة عادلة وموضوعية.

١٢ - وأضاف أن وفده يعلق أهمية كبيرة على التأكد من أن الإجراءات المتبع في تعيين وفصل القضاة يضمن استقلالهم.

الرسمي. غير أنه من أجل إفساح المجال أمام اللجوء إلى النظام الرسمي، يجب إجراء التقييم الإداري خلال فترة الـ ٤٥ يوما التي حددها الأمين العام، وبعدها يصبح اللجوء إلى النظام الرسمي ممكنا.

١٧ - السيدة نجم (مصر): قالت إن وفدها يؤيد عملية الوساطة التي تحول دون اللجوء إلى نظام العدالة الرسمي المكلف، والتي تحد من عدد القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، وتعزز تسوية المنازعات بين الموظفين والمشرفين عليهم قبل تدهور الحالة، وتأخذ في نفس الوقت بعين الاعتبار ضرورة حماية الموظفين من الانتقام، إذا سعوا إلى الحصول على مساعدة مكتب أمين المظالم.

١٨ - وأضافت أنه من الأهمية بمكان إصلاح نظام العدالة الرسمي. ويتعين على اللجنة أن تحدد نطاق الولاية القضائية بموجب النظام الجديد؛ ونظرا لأن لدى ١٥ في المائة فقط من الذين يعملون في الأمم المتحدة عقودا دائمة، فإن وفدها يساوره القلق من الاقتراح المتمثل في استبعاد الأفراد ذوي العقود من غير الموظفين. وينبغي للجنة أن تنظر في الطريقة التي يمكن بها تقديم مساعدة قانونية أفضل للموظفين، ومن ثم الحد من كثرة اللجوء إلى إجراءات قضائية مكلفة، كما ينبغي أن تضع قواعد لنظام استعراضي إداري نزيه يسمح بتصحيح القرارات الإدارية غير السليمة قبل اللجوء إلى المحاكم. كما ينبغي أن تضع إطارا زمنيا يضمن استكمال عملية الاستعراض الإداري خلال ٣٠ يوما في المقر و ٤٥ يوما في مراكز العمل الأخرى؛ وينبغي أيضا وضع أطر زمنية معقولة للوساطة، ولتنفيذ القرارات الملزمة التي وافق عليها الطرفان.

١٩ - وقالت إنه ينبغي أن يكون للأطراف المتضررة الحق في أن تطلب من محكمة المنازعات إصدار أوامر ملزمة تفرض تنفيذ اتفاق الوساطة في حالة عدم امتثال طرف من الأطراف

كما يدعم إنشاء مجلس عدل داخلي مسؤول عن جمع قوائم الأشخاص المؤهلين لتعيينهم قضاة في المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف، ويؤيد فكرة أن الجمعية العامة وحدها هي التي ينبغي أن تفصل القضاة؛ وبناء عليه، ينبغي أن يُسمح للجمعية العامة بتعيين جميع القضاة لا قضاة محكمة الاستئناف فقط كما اقترح ذلك الأمين العام.

١٣ - وينبغي أن يكون عدد القضاة المعيّنين كبيرا بما فيه الكفاية لضمان موضوعية القرارات. ولكن إذا تم التوصل إلى قرارات الاستئناف بطريقة جماعية، فليس من الأساسي أن يتولى ثلاثة قضاة كل دعوى من دعاوى أول درجة. ويتمثل أحد الحلول في أن يقوم ثلاثة قضاة ينظرون عادة في دعاوى الدرجة الأولى بدراسة أولية، وبعدها يُسمح لهم باتفاق مشترك بإحالة الدعوى إلى واحد منهم.

١٤ - وإن استحداث نظام جديد لإقامة العدل يتيح فرصة التأكد من أن كل الأشخاص العاملين في الأمم المتحدة، بغض النظر عن مركزهم، يستطيعون أن يتقدموا إلى هيئة مستقلة إذا رأوا أنه لم يتم احترام حقوقهم أو قواعد المنظمة. وفي ضوء حصانة الولاية التي تتمتع بها الأمم المتحدة في الدول الأعضاء، من الأساسي التأكد من أنه إذا تم استبعاد بعض الفئات من الموظفين مثل المتدربين أو المتطوعين عن هذا النظام، فيجب أن تكون هناك أسباب واضحة وموضوعية لاستبعادهم، كما ينبغي أن تكون هناك أقتنية استئناف فعالة متاحة لهم.

١٥ - وأضاف أنه لا يمكن لاحقا استخدام التعليقات المقدمة أثناء الوساطة في الإجراءات الرسمية لأن ذلك من شأنه أن يضعف النظام غير الرسمي. فيجب ضمان سرية المناقشات التي تجرى في إطار النظام غير الرسمي.

١٦ - وأخيرا، قال إن وفده لا يعترض على إجراء تقييم إداري للقرارات المعترض عليها قبل النظر فيها في النظام

القانون الدولي العام والخاص، ملزمة قانونيا بوصفها قرارات صادرة عن المحاكم. وإن استخدام عبارتي "رسمي" و "غير رسمي" لوصف النظامين استخدام غير ملائم. فينبغي أن يكون وصف النظامين كالاتي "ضمن نطاق القانون" و "خارج نطاق القانون".

٢٣ - وأضاف أن وفده يؤيد فكرة نظام المستويين للعدالة الرسمي. غير أن هذا النظام لا يتطلب بالضرورة محكمتين مستقلتين. فبدلا من ذلك، وعملا بالممارسة الدولية، ينبغي أن تكون هناك محكمة واحدة مؤلفة من دائرة ابتدائية لا مركزية للتأكد من أن جميع الموظفين يستطيعون اللجوء إليها، ودائرة استئناف. ولهذا الاقتراح عدة مزايا: في حين أن المحكمتين تحتاجان إلى نظامين أساسيين منفصلين ونظامين داخليين لكل واحدة منهما، مما يمكن أن يثير تفسيرات متضاربة، سيكون لمحكمة واحدة نظام أساسي واحد ومجموعة من القواعد الإجرائية تنطبق على الدائرتين، ومن ثم يتم تجنب أي تضارب في التفسير أو التطبيق. وبما أن المحكمة ستألف من كيان إداري واحد له رئيس ونائب رئيس وقلم للمحكمة، فإن وظائفها القانونية والإدارية ستكون بسيطة وتكلفتها قليلة.

٢٤ - السيد روميرو - مارتينيز (هندوراس): أعلن أن محكمة العدل الدولية قد أصدرت للتو حكما في قضية تتعلق بـ "التزاع الإقليمي والبحري بين نيكاراغوا وهندوراس في البحر الكاريبي". وإن رئيسي هاتين الدولتين في سبيل التصديق على القبول الإلزامي للحكم الصادر عن المحكمة، مما يشكل فوزا لأمريكا الوسطى، ولجميع الدول التي تؤمن بسيادة القانون وبتسوية الخلافات الدولية بالوسائل السلمية.

٢٥ - وأضاف أن وفده يعترف بأن نظاما شفافا ونزيها وفعالا لإقامة العدل شرط ضروري لضمان معاملة موظفي الأمم المتحدة معاملة منصفة وعادلة، وبأن المنظمة ملتزمة

له. كما ينبغي للجنة أن تضع طريقة لاختيار القضاة لمستويي الدعاوى المرفوعة وتحديد عددهم وولايتهم. ويؤيد وفدها النهج الذي يتبعه الفريق المعني بإعادة التصميم، الذي ينظر في إمكانية وجود رئيس قلم محكمة واحد للمستويين يُعتبر المشرف الإداري على جميع مكاتب التسجيل في مقار المحاكم في كل أنحاء العالم. وينبغي ألا يكون هناك تضارب في المصالح من جراء وجود رئيس واحد لقلم المحكمة يتولى كلا المسؤوليتين.

٢٠ - وليست هناك حاجة إلى استمرار العمل بنظام إقامة العدل القديم إلى أن ينتهي البت في جميع القضايا المعروضة عليه. فيمكن إحالة هذه القضايا إلى النظام الجديد بمجرد إنشاء المحكمتين وبدء عملهما. وأحيرا، ينبغي للجنة أن تدرس مشروع النظامين الأساسيين للمحكمتين وتحديد اختصاص كل دائرة ورئيس قلم المحكمة، ويمكن إسناد مسؤولية إنشاء النظام الداخلي والتوصية به إلى القضاة، رهنا بموافقة الجمعية العامة.

٢١ - السيد ساندوفال (كولومبيا): قال إن اللجنة في مناقشتها للبند أثناء الدورة السابقة للجمعية العامة فشلت في التوصل إلى قرار واضح لنطاق عملها والأهداف التي يتعين تحقيقها. وعلى الرغم من الآثار الإدارية والمالية لإقامة العدل، فإن المسألة قانونية بصفة أساسية، وينبغي أن تكون اللجنة السادسة مسؤولة عن وضع نظام في متناول الموظفين ويكون منصفا وشفافا وفعالا، فيحمي حقوق موظفي الأمم المتحدة ويضمن تطبيق الإجراءات القانونية، إذ يعتبر ذلك عنصرا رئيسيا في سيادة القانون.

٢٢ - والحماية الواجبة لحقوق الموظفين هي في صميم إصلاح نظام العدالة في الأمم المتحدة. ويوافق وفده على أن النظام ينبغي أن يتضمن مكونين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي على أن يكون من المفهوم أن نتائج الوساطة، بموجب

بإقامة العدل في هذه المقترحات، وبعد ذلك تقوم الأمانة العامة بتقديم مزيد من المقترحات. وحثت المتكلمة مكاتب أمين المظالم الحالية على مواصلة جهودها لتحقيق الانسجام في ممارساتها استعداداً لإنشاء مكاتب إقليمية.

٢٩ - وعلى الرغم من أن قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ (الفقرة ٣٢ (ز)) طلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن ترتيبات أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة الذين ستتأثر فترة عضويتهم بتنفيذ النظام الجديد، اكتفى الأمين العام في تقريره بمجرد ذكر التواريخ التي ستنتهي فيها فترة انتهاء وعضوية أعضاء المحكمة الحاليين. وبالإضافة إلى ذلك، من المقرر أن يتم انتخاب الأعضاء الجدد لمدة أربع سنوات، عملاً بالنظام الأساسي الحالي للمحكمة، في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، غير أن مدة عضوية هؤلاء الأعضاء الجدد، على حد فهمها، تخضع لموعد نهائي هو كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وهي الفترة التي من المقرر أن يتم فيها تنفيذ نظام إقامة العدل، وأي تدابير انتقالية يتم اتخاذها.

٣٠ - وأضافت أن وفدها يؤيد المؤهلات المقترحة المطلوبة من القضاة. غير أنه ينبغي أن تناقش في اللجنة الخامسة الطرق المستخدمة في اختيار أعضاء النظامين الرسمي وغير الرسمي، لا سيما القضاة، بما أن الأمين العام هو الذي يعين أمين المظالم.

٣١ - وأخيراً، بما أن مسألة التدابير التأديبية معقدة، فإن الوفود سوف تستفيد من إطلاعها على الفرق بين النظام الحالي والنظام المقترح.

٣٢ - السيد ألفاريز (أوروغواي): قال إن اللجنة بحاجة إلى تناول البند ١٣٧ من جدول الأعمال على سبيل الاستعجال وبصورة فعالة، غير أن نظر اللجنة السادسة واللجنة الخامسة في نفس الوقت تقريباً في البند سبب بعض الصعوبات. فينبغي لكل لجنة من اللجنتين أن توضح النتائج

بشكل خاص بتوفير نظام للعدل لموظفيها يمثل بشكل كامل لمعايير حقوق الإنسان الدولية، ويوفر العدل بسرعة وفعاليتها وبشكل منصف. وهو على ثقة من أنه، على أساس التقارير المقدمة وبفضل الإرادة السياسية القوية والاهتمام الملائم بالعدالة، سوف تستطيع اللجنة توضيح معاييرها القانونية اللازمة لتطوير مثل هذا النظام.

٢٦ - السيدة رودريغيز - بينيدا (غواتيمالا): قالت إن اللجنة بوصفها الهيئة القانونية للجمعية العامة ينبغي أن تقدم تعليقات واقتراحات بشأن الجوانب القانونية لإصلاح نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة. وأثناء هذه الدورة، ينبغي أن تركز اللجنة على مشروع عناصر النظامين الأساسيين لكل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، الواردين في مرفق تقرير الأمين العام (A/62/294)، لمعرفة إذا كانت هناك حاجة إلى معلومات إضافية، ولوضع أعمال اللجنة الخامسة في الاعتبار. فتستطيع بعدها الأمانة العامة أن تعد مجموعة ثانية ومفصلة بشكل أكبر لمشروع العناصر يمكن استخدامها كأساس للمناقشة في دورة اللجنة المستأنفة في ربيع عام ٢٠٠٨.

٢٧ - وقالت إن في بعض عناصر المشروعين اقتراحات إدارية ذات آثار مالية كبيرة يتعين على اللجنة الخامسة أن تنظر فيها، بغض النظر عن تعليقات اللجنة السادسة وتوصياتها. وتعلق هذه الاقتراحات بهيكل محكمة المنازعات وقلمها؛ ونطاق ولاية المحكمة؛ وكفاءة القضاة في منح التعويضات في ضوء اقتراح زيادة الحد الأقصى الحالي وهو مرتب شهرين؛ والتدابير الانتقالية.

٢٨ - وفيما يتعلق بالنظام غير الرسمي، ينبغي للجنة أن تنظر في ولاية مكتب أمين المظالم المتكامل واللامركزي المقترح وشعبة الوساطة المقترحة. وكما جاء في تقرير الأمين العام (A/62/294، الفقرة ٥٢) ينظر فريق الاتصال المعني

نظام فعال لمستشارين قانونيين يسدون المشورة إلى الموظفين عندما تعالج هذه المسائل في اللجنة الخامسة.

٣٥ - وهناك جانب رئيسي آخر وهو اختيار القضاة. ومن الحيوي أن يتمتع القضاة الذين سوف يحكمون في المنازعات الناشئة في أماكن العمل بأعلى المؤهلات القانونية، وباستقلال كامل. ولن يكون الأمر كذلك إذا تم تنفيذ المقترحات التي عرضها الفريق المعني بإعادة التصميم في الفقرتين ١٧٣ و ١٧٤ من تقريره (A/61/205). ويشاطر وفده القلق الذي أعربت عنه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها الأولي (A/61/815) عن اقتراح إنشاء مجلس عدالة داخلي يكلف برصد النظام وبوضع قائمة المرشحين الذين سوف يتم تعيينهم قضاة. وهكذا سيكون للأمانة العامة تأثير كبير في اختيار قضاة محكمة المنازعات المقترحة، وقدر من التأثير على قوائم القضاة التي سوف تعرض على الجمعية العامة لتشكيل محكمة الاستئناف. وبالنسبة للمحكمة الأخيرة، ينبغي أن تختار الجمعية العامة القضاة بصورة مباشرة، دون الحاجة إلى قوائم قد تحد عدد المرشحين المقدمين. وينبغي أن يفى المرشحون بالشروط التي تؤولهم أن يصبحوا قضاة في بلدانهم الأصلية. وقيام الجمعية العامة بانتخاب القضاة يضمن الشرعية والشفافية والموضوعية وعدم وجود تضارب في المصالح بين المرشحين الذين سوف يتم تعيينهم قضاة.

٣٦ - وأضاف أن وفده لا يعترض على النظر في اقتراح الجمع بين المحفلين في محكمة واحدة، ومناقشة المزايا الممكنة لذلك، على الرغم من أنه يميل إلى تأييد محكمة ذات مستويين. ومن شأن هذه المناقشة أن تشرى المداوات وتساهم في إيجاد نظام لإقامة العدل يتدارك عيوب النظام الحالي.

التي توصلت إليها بشأن البند ضمن نطاق اختصاص كل منهما. واستنادا إلى هذه النتائج وبناء على المهام والسلطات المسندة إلى مكونات نظام العدالة الجديد، ينبغي تنفيذ التدابير الإدارية والميزانية الملائمة من أجل تمكين المؤسسات الجديدة من أداء مهامها. ومن غير الملائم مثلا أن ترد في تقارير الهيئات الإدارية والهيئات المعنية بالميزانية، بعد القراءة الأولى لتقارير الأمين العام، جداول زمنية يتم خلالها استكمال المرحلة غير الرسمية للإجراءات، أو معايير لتشكيل النظام الرسمي، في الوقت الذي توصي فيه بضرورة طلب رأي اللجنة السادسة في هذه المسائل.

٣٣ - وأضاف أن اللجنة السادسة ينبغي أن تكون هي اللجنة المسؤولة عن تحديد الجوانب القانونية البحتة للنظام الجديد، بما في ذلك في جملة أمور الجوانب الإجرائية للنظام غير الرسمي لحل المنازعات؛ وسمات النظام الرسمي، بما في ذلك هيكل الدائرتين الأولى والاستئنافية، وعدد وطريقة اختيار القضاة؛ وطرائق الانتقال من النظام القديم إلى الجديد؛ والعلاقات بين النظام والنظم المشابهة في المنظمات الدولية، لا سيما النظام المتبع في منظمة العمل الدولية. وينبغي أن تهدف المشاورات إلى تحقيق توافق للآراء لتمكين اللجنة من اتخاذ قرارات، على أن توضع في الاعتبار النقاط التي تم التوصل إلى اتفاق بشأنها وقدمها رئيس الجمعية العامة في ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠٧ (A/C.5/61/21، المرفق).

٣٤ - وقال إن وفده يستطيع أن يوافق على تعزيز الإجراءات غير الرسمية، لا سيما الوساطة، على أن يلعب مكتب أمين المظالم دورا مركزيا بوصفه وسيطا. وهذا أمر مستصوب لا سيما في ضوء مخاوف وفده من تركيز الآلية المقترحة للعدالة في نيويورك. ويتعين أن تتاح لموظفي اللجان الإقليمية، وبعثات حفظ السلام، والمكاتب الميدانية خيارات لا مركزية محددة. وسوف يتوسع وفده في موضوع إنشاء

في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، بالإضافة إلى مكاتب إقليمية لأمين المظالم في بعض مراكز العمل لضمان التوزيع الجغرافي العادل، بالإضافة إلى شعبة وساطة داخل مكتب أمين المظالم. فالوساطة عنصر هام لأي نظام غير رسمي لإقامة العدل، وينبغي أن تتضمن إجراءاتها السرية.

٤١ - وقال إن اقتراحات الأمين العام فيما يتعلق بنطاق النظام الجديد اقتراحات سليمة. وعلى المنظمة أن تتأكد من أن الأشخاص الذين يؤدون عملهم بغض النظر عن نوع عقودهم يستطيعون اللجوء إلى وسائل تسوية المنازعات. والنظام غير الرسمي عنصر رئيسي وهام من وجهة النظر الأخلاقية. وإن نظاما فعالا لتسوية المنازعات بشكل غير رسمي وبشكل سريع يعزز الترابط في مكان العمل ويتجنب الدعاوى غير اللازمة.

٤٢ - وأضاف أن نجاح النظام غير الرسمي يرتبط بإصلاح النظام الرسمي. ويؤيد المغرب نظام المستويين حيث تصدر الدائرة الأولى قرارات ملزمة تخضع للاستئناف في دائرة الاستئناف؛ وهذا النظام يتمشى مع المعايير الدولية للعدالة، ويضمن إتاحة العدالة للموظفين وحقهم في الاستئناف.

٤٣ - ويؤيد المغرب نظاما يتسم باللامركزية والاحتراف. وسوف تعتمد فعالية الإجراءات الرسمية إلى حد كبير على كفاءة القضاة القانونية والقضائية، وحيثهم واستقلالهم ومؤهلهم. وينبغي أن تضمن الإجراءات المستخدمة في اختيار القضاة وصرفهم هذا الاستقلال. ويتعين على الجمعية العامة أن تعين جميع القضاة، لا قضاة محكمة الاستئناف فقط. ويدعم المغرب الاقتراح المتمثل في أن يستمر العمل بالآليات القائمة المستخدمة في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة إلى أن يصبح النظام الجديد ساري المفعول في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٣٧ - السيد ميدريك (المغرب): قال إن الأمم المتحدة بحكم رسالتها رائدة في إنشاء نظام عالمي يستند إلى سيادة القانون، وهو أمر أساسي لوجود سلام دائم وعدالة وازدهار. وواضح أن تصريف المنظمة أعمالها الداخلية يجب أن يخضع لسيادة القانون. غير أن نظام العدالة فيها قد أصبح باليا من بعض الجوانب، ولا يؤدي وظيفته، بالإضافة إلى أنه مكلف وعبوه الهيكلية هي مصدر وجوه القصور الأساسية فيه. وينبغي أن يكون الإصلاح مرغوبا فيه ولا ينبغي فرضه، كما ينبغي أن ينبع من الإدارة والموظفين من أجل أن يحقق أهدافه ويؤدي إلى تغيير السلوك وتحديد الإحساس بالثقة والمساءلة بين الموظفين.

٣٨ - وعليه فإن المغرب يرحب بقرار الجمعية العامة (A/61/216)، الذي قررت الجمعية العامة فيه إنشاء نظام للعدالة يتسم باللامركزية والاستقلال والشفافية ويعمل فيه أفراد محترفون، ولديه موارد كافية، ويتفق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة، ويعترف بمبادئ سيادة القانون والإجراءات القانونية.

٣٩ - ويرحب المغرب بتقرير الأمين العام (A/62/294)، الذي حاول فيه الرد على استفسارات وتساؤلات الدول الأعضاء وتوضيح الجوانب الرئيسية لنظام العدالة الجديد، لا سيما فيما يتعلق بترشيح القضاة واختيارهم، ومشروعي عناصر النظامين الأساسيين للمحكمتين، والإجراءات التأديبية، والتقييم الإداري، والمساعدة القانونية المقدمة إلى الموظفين.

٤٠ - ويؤيد المغرب بصفة عامة وجود نظام موحد ويدعم نظام المستويين الذي اقترحه الفريق العامل المعني بإعادة التصميم وأيده الأمين العام بهدف تأمين حقوق الموظفين وضمان المساءلة الفعالة. ويؤيد المغرب إنشاء مكتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب متكامل لأمين المظالم

الإدارة والميزانية نظرت في بعض جوانب البند وسوف تنظر اللجنة الخامسة في ما لمختلف المقترحات من آثار إدارية و آثار في الميزانية. وسوف تكون توصيات اللجنة الخامسة التي لا تتماشى مع واقع الميزانية ذات قيمة عملية محدودة. فالتوصل إلى نتائج سليمة أهم من التوصل إلى نتائج سريعة.

٤٨ - وأضاف أن مما يثير القلق العميق التوصية يجعل نظام العدالة لا يقتصر على الموظفين بل يشمل الخبراء الاستشاريين، والمتعاقدين الأفراد، والعاملين بأجور يومية. فالتزامات الأمم المتحدة تجاه الموظفين تختلف عن التزاماتها تجاه غير الموظفين، وينبغي أن تظل آليات حل المنازعات لكل فئة منفصلة، وإن كان المتعاقدون وغيرهم ربما يحتاجون إلى نظام أكثر مرونة. وحتى إذا تمكنت الجمعية العامة من إنشاء مثل هذا النظام، فإنها لا تستطيع هي نفسها تغيير أحكام تسوية المنازعات وعقود الخدمات المبرمة بين الأمم المتحدة ومختلف فئات العاملين من غير الموظفين.

٤٩ - وقال إن لرابطات الموظفين دوراً قيماً يجب أن تلعبه في مساعدة كل موظف على فهم حقوقه ومساعدته على إيجاد وسائل انتصاف، إلا أن زيادة دور رابطات الموظفين من خلال السماح لها برفع دعاوى بوصفها طرفاً يحتمل أن يؤدي إلى رفعها دعاوى في مسائل مؤسسية لا تُحل إلا سياسياً.

٥٠ - وأضاف أن الولايات المتحدة لا تؤيد مقترحات إنشاء مكتب جديد فيه محامون يعملون بصورة متفرغة ويوفرون التمثيل القانوني المباشر للموظفين متابعاً لدعواهم. وبالإضافة إلى المساعدة المجانية المتاحة في إطار النظام الحالي، يجب أن تقتصر المساعدة القانونية التي تقدمها المنظمة على توفير معلومات عن العمليات والإجراءات المتعلقة بنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة. ويمكن تعزيز نظام تقديم المساعدة إلى الموظفين، غير أن المساعدة التي تقدمها المنظمة ينبغي ألا

٤٤ - وأضاف أن تحسين نظام العدالة، وهو إصلاح طموح ولكنه ضروري، ينبغي أن يحظى بدعم الجميع علماً بأنه محاولة مشتركة ينبغي أن يهتم بها الجميع - الدول الأعضاء والإدارة والموظفون. وهناك حاجة إلى وجود إرادة سياسية حقيقية للتغلب على الخلافات.

٤٥ - وقال إن للجنة السادسة دوراً في تقديم مقترحات تتعلق بالجوانب القانونية، وترك النظر في المسائل الإدارية والميزانية إلى اللجنة الخامسة. وبمجرد أن تطلع اللجنة السادسة على التغييرات التي أجرتها اللجنة الخامسة على المقترحات، ينبغي أن تتأكد من أن هذه التغييرات لا تقوض الإجراءات القانونية، والإنصاف، والعدالة.

٤٦ - السيد رودجر يانغ (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفد الولايات المتحدة ما زال يحلل التقرير الشامل للأمين العام (A/62/294). وتدعم الولايات المتحدة الجهود المبذولة لإنشاء نظام للعدالة في الأمم المتحدة يتسم بالفعالية والفاعلية الداخلية، وهي مهمة هامة ومعقدة للغاية. وقد تم إحراز تقدم في اللجنة في دورتها المعقودة في فصل الربيع، غير أن الوفود لم تتوصل إلى توافق للآراء حول بعض المسائل الهامة، بما في ذلك المسائل الأساسية المتعلقة بالنطاق الملائم والسلطات الملائمة لنظام إقامة العدل الجديد، وما إذا كان ينبغي أن ينطبق النظام على الأفراد من غير الموظفين، ودور رابطات الموظفين.

٤٧ - وأضاف أن عيوب النظام الحالي تتطلب بذل جهود مطردة من أجل تحسين النظام على ألا يكون ذلك على حساب النظر المتأني والشامل في المسائل. ومن السابق لأوانه للفريق العامل أن يبدأ النظر المفصل في لغة النظام الأساسي الجديد لنظام العدالة الرسمي. فيتعين أولاً مناقشة المبادئ الأساسية بشكل موسع لكي تكون مناقشة النظام الأساسي والقواعد مثمرة. وأضاف أن اللجنة الاستشارية لشؤون

بانتهاك أحكام النظام الأساسي والقواعد الإدارية لموظفي الأمم المتحدة.

٥٢ - السيد عبد السلام (السودان): قال إنه يرحب بالمبادرة البناءة التي اقترحها سابقا رئيس الفريق العامل المعني بإدارة العدل في تعليقاته غير الرسمية التي جاءت بعد الجلسة الأولى للجنة. والفريق العامل هو الحفل الملائم لتقديم التعليقات على التقرير الشامل الذي قدمه الأمين العام عن الموضوع (A/62/294).

٥٣ - وبعكس ما حدث في المحاولة الماضية لإصلاح نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، نجم عن المناقشات التي دارت في الدورة السابقة نتائج ملحوظة. وقد وضعت اللجنة، في سياق ولايتها، الملامح الرئيسية لنظام يقوم على الاستقلال والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، ويتكوّن من آليات رسمية وغير رسمية. وإن تسوية المنازعات بصورة غير رسمية تشكل ركيزة أساسية للنظام الجديد لأنها تخفف الضغط على النظام الرسمي، وتحقق عبرها العدالة بشكل ناجز وفعال. وقال إنه يأمل أن يتم استكمال مهمة وضع إطار قانوني متكامل لهذا النظام في الدورة الحالية بهدف احترام الموعد النهائي للتنفيذ وهو كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٥٤ - ومن المهم أيضا بذل الجهود لاستكمال الأسس القانونية والإدارية والمالية لإقامة نظام للعدل يقوم على احترام حقوق الإنسان ويستجيب لمتطلبات حكم القانون والعدالة والإنصاف. وبما أن المنظمة تسعى للتطبيق الصارم للمعايير الدولية في مجال حقوق الإنسان ومراعاة سيادة القانون ودوره في حفظ السلام والأمن الدوليين، فحري بها أن تحقق العدالة في أجهزتها بسرعة فيما يتعلق بمسألة إقامة العدل.

٥٥ - السيد كوزمين (الاتحاد الروسي): قال إن تعزيز سيادة القانون وإصلاح نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة

تتطوي على مناصرة حالة معينة. ومن شأن هذه المناصرة أن تحل محل الدور الاستشاري الملائم لرابطات الموظفين، وتشجع على رفع الدعاوى بشكل غير متناسب، ذلك أنه سيكون للمكتب دوافع لرفع الدعاوى من أجل تبرير عمله. ولا علم لوفده بأي منظمة دولية تقدم مثل هذه المساعدة أمام المحاكم الإدارية. وإن الأمثلة المذكورة في تقرير الأمين العام عن هذه المساعدة والمأخوذة من نظم العدالة الوطنية، مثل نظم العدالة العسكرية، لا تمت بصلة إلى موضوعنا بما أنها تتطوي على مساعدة الأشخاص للدفاع عن أنفسهم ضد الإجراءات التأديبية التي تفرضها حكوماتهم، ولا تتطوي على المساعدة المقدمة في دعاوى الانتصاف. فنظم العدالة العسكرية تختلف اختلافا تاما عن النظم التأديبية الإدارية، حتى بالنسبة للعاملين المدنيين في القطاع العام. فلا تقدم مثلا الوكالات الاتحادية في الولايات المتحدة المشورة إلى الموظفين الذين يواجهون اتهامات تأديبية، فضلا عن هؤلاء الذين يرغبون في مقاضاة أرباب عملهم.

٥١ - وأضاف أنه ينبغي عدم إلغاء الحد الأقصى للتعويضات المنوحة عن الأضرار، وهي ظاهرة مشتركة في كثير من النظم، كما ينبغي ألا يتم تعديلها إلا بعد إجراء تحليل متأن. وبالإضافة إلى ذلك، مما لا يتمشى مع مبادئ العدل الحديثة السماح بعرض المسائل المتعلقة بالوقائع والقانون على كلا مستويي نظام العدالة. ولا تتطلب المبادئ الحديثة للعدالة أكثر من قاضٍ واحد يستمع إلى الخلافات على مستوى المحاكمات، كما يحدث بالنسبة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ومن شأن وجود أكثر من قاضٍ واحد في المحاكمات أن يقلل من فعالية الإجراءات، ويقوض الهدف الرئيسي المتمثل في الإصلاح. فهناك حاجة إلى مزيد من الوضوح بالنسبة لنوع الدعاوى التي يستطيع الموظفون أن يرفعوها، وما إذا كانت هذه الدعاوى ستقتصر على الادعاء

قصر إمكانية اللجوء إلى النظام على المتعاقدين الذين يتمتعون بمركز الخبراء في البعثات.

٥٨ - ويجب أن يشمل الاختصاص النوعي للنظام الجديد الخلافات الناشئة عن انتهاك المنظمة لالتزاماتها تجاه الأشخاص الذين يأتون إليها من خلال الاختصاص المحلي للمحكمتين. وعدم الإشارة إلا إلى انتهاكات ظروف العمل يجعل نطاق ولايتها محدودا على نحو لا مبرر له، ويقيد حقوق هؤلاء الأشخاص، بما أن امتيازات المنظمة وحصانيتها تعني أنه لا يمكن الحصول على أي انتصاف من محافل أخرى في حالة وجود مثل هذه المنازعات.

٥٩ - وأضاف أنه يجب ضمان نزاهة واستقلال كل من المحكمتين من خلال النص على أنه لا يمكن إلا للجمعية العامة أن تعين القضاة وتفصلهم. وإن تعيين الأمين العام للقضاة غير سليم تماما وسوف يؤدي إلى تضارب المصالح من حيث أنه سيطلب من المحكمتين النظر في قرارات الأمين العام أو الإداريين الذين يعملون تحت سلطته. وهناك مسألة أخرى يتعين النظر فيها وتمثل في ما إذا كان يمكن أن ينظر قاض واحد أو ثلاثة قضاة في المنازعات. فمن ناحية إذا كانت الهيئة مؤلفة من ثلاثة قضاة فإن ذلك من شأنه أن يجعل عملية الإجراءات بطيئة، وأكثر كلفة؛ ومن ناحية أخرى سيتفق ذلك مع المبادئ الهامة القائمة على الجماعية وتمثيل مختلف النظم القانونية. وربما يكون اقتراح الأمين العام أن يقوم قاض واحد بالنظر في المسائل الإجرائية، على أن تقوم هيئة من ثلاثة قضاة بالنظر في المسائل الموضوعية هو حل وسط معقول.

٦٠ - وقال إن حكومته تؤيد بصورة عامة اقتراح تعزيز نظام أمين المظالم الذي ينبغي أن يعينه الجمعية العامة، وتعزيز آليات الوساطة، ويوافق وفده على فكرة التمييز بين نظامي العدالة الداخلية الرسمي وغير الرسمي. كما أنه يؤيد إنشاء

كان منذ مدة طويلة مسألة ملحة. وإن بعض أجزاء تقرير الأمين العام عن إقامة العدل (A/62/294) تعطي انطبعا أن الجمعية العامة وافقت بالفعل على توصيات الفريق العامل المعني بإعادة التصميم (A/61/205)، غير أنه في الواقع لم يتجاوز الأمر تأييد فكرة إنشاء نظام عدالة جديد يشمل المكونين الرسمي وغير الرسمي؛ وكل التفاصيل الأخرى المتنوعة ما زالت موضع مناقشة.

٥٦ - وأضاف أن وفده موافق على أنه ينبغي إلغاء الهيئات الاستشارية الحالية، وإنشاء نظام على مستويين مؤلف من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. غير أنه من المستغرب أن يستمر العمل بمحكمة الاستئناف الجديدة بوصفها المحكمة الإدارية في بعض المنظمات، بما في ذلك محكمة العدل الدولية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، التي تستخدم المحكمة الإدارية الحالية على أساس تبادل الرسائل. فليس هناك ما يمنع هذه المنظمات من التوقيع على الاتفاق الجديد واستخدام نظام المستويين.

٥٧ - وفيما يتعلق بعناصر النظامين الأساسيين للمحكمتين الجديدتين، فإن المعيار الرئيسي لتحديد ولاية المحكمتين ينبغي أن يكون عدم توفر أي وسائل أخرى للانتصاف القانوني بالنسبة للأشخاص المعنيين (في المحاكم الوطنية مثلا) بسبب الحصانة القانونية التي تتمتع بها المنظمة. وينبغي أن يشمل النظام الجديد للعدالة الداخلية موظفي الأمانة العامة، والأفراد من غير الموظفين، والخبراء في البعثات الذين تتحمل المنظمة التزامات كثيرة تجاههم، إلا أن الحذر ضروري فيما يتعلق باقتراح الأمين العام منح كل متعاقد إمكانية اللجوء إلى النظام، ذلك أنهم يستطيعون اللجوء إلى التحكيم والقيام بأنشطة تنطوي على مخاطر تجارية كبيرة. وهنا يكمن الفرق الأساسي بين عملهم وعمل الموظفين في الخدمة المدنية الدولية. ومن ثم فإن جعل نظام العدالة الداخلية يشملهم يضع عبئا كبيرا على هذا النظام. وأحد الحلول الممكنة هو

الراهن لوضع الإجراءات القياسية التي يتعين اتباعها في عمليات التحقيق التي يجريها المديرون ولتحسين دليل التحقيقات الذي وضعه المكتب. غير أن وفده يعترض على اقتراح الأمين العام بأن تعطى إدارة شؤون السلامة والأمن مهام تحقيقية.

٦٣ - وأضاف أن اللجنة السادسة يجب أن تعطي الأولوية للنظر في مشروع عناصر النظام الأساسي لكل من المحكمتين كما يجب أن تبت في الأمور المواضيعية، وذلك في شكل قرارات تتخذها. غير أنه ينبغي ألا تعتبر التعليقات دعماً لإنشاء أي وظائف محددة أو تخصيص أية موارد، فهي مسائل تقع ضمن اختصاص اللجنة الخامسة.

٦٤ - السيد عمر (ماليزيا): قال إنه يثني على الجهود التي يبذلها الفريق العامل المعني بإعادة التصميم لصياغة نظام جديد لإقامة العدل من أجل تعزيز فعالية المنظمة. فقد أصبح النظام الحالي بالياً ولا يؤدي وظيفته ويفتقر إلى الاتساق. وإذا يعترف وفده بأن فريق المستشارين تنقصه الموارد إلى حد كبير ولا يعمل فيه أشخاص محترفون، فإنه يدعم اقتراح إنشاء مكتب لتقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين يعمل فيه أشخاص لديهم مؤهلات قانونية، أو على الأقل تلك المؤهلات التي تعترف بها محاكم الدول الأعضاء، على أن يعمل هؤلاء الأشخاص على أساس متفرغ وتتوفر لهم الموارد الكافية.

٦٥ - وأضاف أنه إذا توفرت الموارد الكافية لنظام العدالة الذي اقترحه الفريق المعني بإعادة التصميم والقائم على اللامركزية والسلاسة والاستقلال والفعالية من حيث التكلفة، فسوف يجد من نشوء المنازعات داخل المنظمة من خلال حل الخلافات بشكل غير رسمي وبصورة فعالة أكبر، كما سيضمن تصريف الدعاوى بسرعة في نظام العدالة الرسمي. وإن اللامركزية سوف تضمن أن نظام العدالة سوف

وسائل لتقديم المساعدة القانونية المهنية إلى الأشخاص الذين يحق لهم رفع دعاوى أمام نظام العدالة الداخلية، بما أن عدم وجود مثل هذه المساعدة في إطار الترتيبات الحالية بالإضافة إلى عدم قدرة الإدارة على توفير المحامين المتخصصين في النظام الأساسي والنظام الإداري للمنظمة ينتهك مبدأ المساواة في الإمكانيات.

٦٦ - وعلى الرغم من أنه من الأهمية بمكان المحافظة على إمكانية الإدارة القيام بإعادة النظر في أي قرار يحتمل إحالته للنظر فيه قضائياً، إلا أن إدارة الشؤون الإدارية هي التي يجب أن تقوم بعملية التقييم الإداري في حينه، ويجب ألا يؤخر ذلك الإجراءات القانونية. ويدعو التقرير إلى عدد من الانطلاقات الجديدة المفيدة للغاية في ميدان المسائل التأديبية، مثل إرسال مستشارين قانونيين إلى البعثات الميدانية من أجل مساعدة رؤساء المكتب أو البعثة على البت في الإجراءات التأديبية وتفويض سلطة القرارات التأديبية إلى رؤساء المكاتب خارج المقر أو رؤساء بعثات حفظ السلام أو البعثات السياسية. ومن شأن استكمال هذه المنطلقات بتقييم إداري مركزي أن يعزز فعالية الإدارة دون عرقلة الرصد المباشر للملائم لنشاط الإدارة أو حقوق موظفي الأمم المتحدة.

٦٢ - وأضاف أن العمليات التأديبية ينبغي أن تتضمن حق أي متهم في أن يُعرب عن وجهة نظره أو نظرها. وفيما يتعلق بتقاسم مهام التحقيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدات أخرى، قال إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية ينبغي أن يستمر في التحقيق في الانتهاكات من الفئة الأولى فقط. وبالإضافة إلى ذلك، يجب ضمان حق الرد للأشخاص الذين يتم التحقيق معهم. ويجب أن يرسل المكتب كذلك تقريره النهائي إلى هؤلاء الأشخاص والمشرفين عليهم. وطلب من الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة عن الخطوات التي يتخذها المكتب في الوقت

٦٨ - ومما هو مستصوب أيضا وجود آلية وساطة لتيسير التوصل إلى تسويات تكون مقبولة من الطرفين لكي يستطيعا حل خلافهما بصورة مباشرة. وإذ يستمع الوسيط إلى الطرفين، فإنه يستطيع أن يقدم توصيات بهدف تخفيف عدد الدعاوى المفرط المعروضة على المحكمة. وينبغي اختيار كل من الوسطاء والقضاة من قائمة تستند إلى مرشحين تقدمهم الدول الأعضاء، وينبغي أن يتمتعوا بخبرة ومعرفة بالقوانين الإدارية وقانون العمل.

٦٩ - كما ينبغي إنشاء مكتب لتقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين، تكون له ميزانيته الخاصة وموارد كافية لإسداء المشورة القانونية مجانا إلى جميع موظفي الأمم المتحدة.

٧٠ - السيد ميكاناغي (اليابان): قال إن وفده متفق على أن التنسيق الوثيق مع هيئات الأمم المتحدة ذات الصلة، بما في ذلك اللجنة الخامسة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، أمر أساسي لتعزيز نظام إقامة العدل. وسعيا لاستحداث تغييرات أساسية في النظام الحالي، من الأهمية بمكان التأكد من أن النظام الجديد سليم من الناحية القانونية، لا سيما من خلال النظر بشكل متأن في نطاقه وفي نظامه الأساسي والقواعد المطبقة على عمل كل من المحكمتين الجديدتين.

رفعت الجلسة الساعة ١٦/٥٠.

يشمل الموظفين الذين يعملون في الميدان والذين يشكلون أغلبية الموظفين. وعليه فإن الاقتراح يستحق أن ينظر فيه على النحو الواجب.

٦٦ - وقال إن إعادة تصميم نظام العدالة سوف يتطلب موارد إضافية، إلا أنه سيساهم في تقديم فوائد فعالة للغاية إلى نظام العدالة، إذ إن البطء والتعقيد ينطويان على تكاليف خفية كبيرة. ويتعين إجراء دراسة شاملة للآثار المترتبة على التكاليف، بالتشاور مع الدول الأعضاء، قبل اتخاذ أي قرار نهائي، وقبل بدء تنفيذ النظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٦٧ - السيد مورينو (فنزويلا): قال إنه من الأهمية الحيوية إعادة تصميم نظام للعدالة أصبح غير فعال بسبب افتقاره إلى الاستقلال والاحتراف. وقد تم القيام بعدة محاولات سابقة لإصلاح النظام غير أنها كانت غير مثمرة، وقد اعترف بذلك تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205)، الذي كشف عن أن نظام العدالة الداخلية في الأمم المتحدة أصبح باليا ولا يؤدي وظيفته وغير فعال. وهناك حاجة إلى نظام إداري للعدالة يعمل فيه موظفون متفرغون. وينبغي أن تكون هناك محكمة واحدة ذات مستويين، تصدى لجميع التحديات التي تواجهها القرارات الإدارية وتكون أحكامه ملزمة، بما في ذلك إلغاء القرارات التي يتم الاعتراض عليها. وينبغي للمحكمة أن تتمتع باستقلال تام، وتكون لها ميزانيته الخاصة، وتخضع لمبادئ الإجراءات القانونية الصحيحة، والسرعة في اتخاذ الإجراءات، والتوفير القضائي. وينبغي اختيار أعضاء للمحكمة على أساس التمثيل الجغرافي الواسع كما ينبغي أن يكونوا متفرغين في عملهم. وينبغي ألا تكون هناك قيود على ولاية المحكمة القضائية. فينبغي تمكينها من إصدار الأحكام بخصوص أي قرارات إدارية ربما تؤثر على حقوق الموظفين.