

Distr.: General  
25 January 2008  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة

الدورة الثانية والستون



### الوثائق الرسمية

#### اللجنة الخامسة

#### محضر موجز للجلسة الخامسة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد علي . . . . . (ماليزيا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد ساها

#### 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 ١٠/١٠.

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/61/891 و A/61/936 و A/62/7/Add.7 و A/62/179 و A/62/294 و A/62/311)

يختلف كثيرا عن المنظمة الموجودة في المقر التي تضم بضعة آلاف من الموظفين، والتي صُمم لها نظام العدل الحالي في أواخر الأربعينيات من القرن العشرين. ولن يكفي ترقية النظام القديم تدريجيا.

٥ - واستجابة للطلبات المحددة الواردة في القرار ٢٦١/٦١، أعدت الأمانة العامة مزيدا من التقارير لتنظر فيها الجمعية العامة. وقد تضمن تقرير الأمين العام عن التقديرات المنقحة المتعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ والميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/61/891) الذي لم يتوفر للجمعية العامة وقت للنظر فيه في دورتها الحادية والستين، وصفا للموارد الإضافية المطلوبة لكفالة مواصلة عمل النظام الحالي وبت القضايا المتأخرة وتمهيد الطريق للنظام الجديد. وفي الوقت ذاته، وفر تقرير الأمين العام عن إقامة العدل (A/62/294) معلومات إضافية عن إعادة تصميم نظام العدل الداخلي وعرض الاحتياجات من الموارد للنظام الجديد.

٦ - وعقب الإشارة إلى الرغبة التي عبرت عنها الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦١ بأن يكون النظام الجديد متسما بالاستقلالية والشفافية والحس المهني وكفاية الموارد واللامركزية، قالت إن النظام الذي اقترحه الأمين العام قد نوقش مع ممثلي موظفي الأمم المتحدة في أنحاء العالم، وإن تغييره، حتى بصورة تدريجية، يحمل خطر الإضرار بتكامله والتأثير سلبا على إقرار العدالة. ومن المهم بصورة خاصة ألا تشوب النظام الجديد جوانب الضعف التي يعاني منها النظام الحالي أو أن تزداد حدة. ومن الأفضل أن تدرك اللجنة الاستشارية تماما مسوغ هذا المقترح.

٧ - إن لإقرار العدالة بصورة فعالة وسريعة مهنية ومستقلة ثمنا. وستشمل الاحتياجات من الموارد لاعتماد اقتراح الأمين العام، بناء على مقترحات الفريق المعني بإعادة

١ - السيدة بارثينا (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): أشارت إلى أن الجمعية العامة قررت في قرارها ٢٦١/٦١ إقامة نظام جديد للعدل الداخلي بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. والأثر الإيجابي المحتمل أن يخلفه هذا الإصلاح الرائد على أهم موارد المنظمة، أي الـ ٦٠ ٠٠٠ موظف الذين يخدمون في الأمانة العامة والصناديق والبرامج ويعمل ٥٢ في المائة منهم في الميدان، سيكون هائلا.

٢ - والدافع إلى الإصلاح الكامل الذي اقترحه الجمعية العامة يكمن في النتائج التي توصل إليها الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، الذي أنشئ بناء على طلبها. وقد اعتبر هذا الفريق في تقريره (A/61/205)، المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٦) أن النظام الحالي نظام انقضى أوانه ويعاني من الخلل كما أنه غير فعال، مشيرا إلى أنه يعتمد على متطوعين بدون أجور، وإلى تأخره لفترات طويلة في بت القضايا، وإلى القرارات غير المرضية التي يصدرها.

٣ - وعقب ذلك، شرع الأمين العام في مفاوضات شاملة مع الإدارة والموظفين في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، ومن بينهم ممثلو ١٢ نقابة وجمعية مختلفة من جمعيات الموظفين، وعرض نتائج هذه المفاوضات في مذكرته المتعلقة بتقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/758)، المؤرخة ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٧).

٤ - وقد أقرت الجمعية العامة بأن الأمم المتحدة اليوم كيان معقد ومتعدد الأوجه ويضم أعدادا كبيرة من الموظفين المنتشرين في مواقع متعددة ويؤدون وظائف متعددة، وهو

الخاطئة قبل بتها قانونيا. وسيؤدي ذلك إلى انخفاض عدد الحالات التي تحال للفصل فيها رسميا. وبالإضافة إلى ذلك، إن هذا التقييم، الذي يشكل أحد جوانب العديد من الأنظمة الوطنية، هو عنصر حاسم الأهمية في الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين مساءلة الإدارة. وقد ثبتت الفعالية الشديدة لنظام مماثل زود بالموارد الكافية، وأنشئ في البرنامج الإنمائي، حيث أن ما يقارب ٧٠ في المائة من الحالات كانت تُحل في مرحلة تقييمها.

١١ - وسيشمل النظام الرسمي عملية ثنائية المستوي لبت القضايا قانونيا يتولاها قضاة مؤهلون ذوو خبرة. فتصدر قرارات ملزمة على مرحلتين، أولهما المرحلة الابتدائية عن محكمة للمنازعات، وثانيهما المرحلة الاستئنافية، عن محكمة الاستئناف، وذلك على خلاف التوصيات الاستشارية غير الملزمة التي تصدر عن مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة. واقترح الأمين العام الداعي إلى تأليف محكمة المنازعات من ثلاثة أفرقة يضم كل منها ثلاثة قضاة يقوم على أساس الحاجة إلى المحافظة على التنوع للتخفيف إلى الحد الأدنى من أي تحيز حقيقي لنهج قانوني معين أو أي تصور لوجوده؛ والحاجة إلى توخي أقصى حد من الدقة والموضوعية والإنصاف في مهمة تقصي الحقائق الموروثة من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة؛ وضرورة العمل، من خلال المداولات، على أن تكون الأحكام مبنية على حجج سليمة وأن تكون مدعومة بالإثباتات اللازمة؛ والحاجة إلى ضمان مشروعية قرارات محكمة المنازعات، في ضوء محدودية الأسس المتوافرة للطعن فيها أمام محكمة الاستئناف.

١٢ - وإدراكا من الأمين العام أن مصداقية النظام الرسمي تعتمد على نوعية القضاة الذين يعينون فيه، فقد أيد على نحو كامل إجراء عملية فحص شاملة للمرشحين. وبالإضافة إلى ذلك، سيشكل مكتب المساعدة القانونية للموظفين، بعد

تصميم نظام العدل التي تحولت بعد جلستين عقدتهما لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة وفي ضوء التوجيهات التي قدمتها الجمعية العامة في القرار ٦١/٢٦١، موارد إضافية قدرها حوالي ٢٣,٥ مليون دولار يجري تمويلها من الميزانية العادية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ و ٨١١ ٠٠٠ دولار تستمد من حساب دعم حفظ السلام. ولتوفير الموظفين للنظام الجديد، طُلب في التقريرين المذكورين إنشاء ٧٩ وظيفة تمول من الميزانية العادية، بالإضافة إلى الـ ٣٤ وظيفة الموجودة في نظام العدل الحالي. لكن من المتوقع أن ينخفض عدد الوظائف بما يصل إلى الثلث حينما يتم الاتفاق على ترتيبات عملية لتقاسم التكلفة مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وستحتاج عمليات حفظ السلام إلى ٢١ وظيفة.

٨ - وسيتمتع نظام العدل الداخلي الجديد، الوارد وصفه في الوثيقة A/62/294، على نظام لحل المنازعات بطرق غير رسمية، وقدرة جديدة على تقييم الإدارة ونظام ذي مستويين للفصل في القضايا بطرق قانونية رسمية.

٩ - وفي النظام غير الرسمي، سيساعد تطبيق اللامركزية في مكتب أمين المظالم وإقامة شعبة للوساطة الموظفين والمديرين على حل خلافاتهم بسرعة وبصورة ودية في مراكز العمل الرئيسية والبعثات خارج المقر، وبذلك يقل عدد القضايا التي تقدم عن طريق النظام الرسمي، لا سيما لأن الاتفاقات التي يتم التوصل إليها بالوساطة لا يمكن التفاوضي بشأنها بعد ذلك. وبناء على طلب الموظفين والإدارة في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، أضيف اقتراح لإنشاء مكتب إقليمي صغير في داكار لتوفير الخدمات للموظفين العديدين في منطقة غرب أفريقيا.

١٠ - وإن إجراء تقييم فعال ومحايد لجميع القرارات الإدارية محل الاعتراض التي تصدرها الإدارة يمنح هذه الأخيرة فرصة نهائية لتصحيح أخطائها أو إلغاء القرارات

الانتقادات حدة من فريق إعادة تصميم نظام إقامة العدل للنظام الحالي تتعلق بالتفاوت بين الموارد القانونية المتاحة للإدارة وتلك المتاحة للموظفين. وإذا تم توفير الموارد الكافية للمكتب المقترح للمساعدة القانونية للموظفين، فإنه سيضع حدا لعدم المساواة الواضحة في النظام الحالي، ويعزز الفعالية عبر كفاءة عدم النظر رسميا سوى في الدعاوى التي تقوم على أسباب وجيهة وأمامها فرصة للنجاح.

١٦ - ويبدو أن استخدام البدائل الأقل تكلفة، مثل الاستعانة بمستشارين قانونيين في الخارج أو بمكتب يعمل به حفنة من الموظفين المتدئين، يوحي بأنه يؤدي إلى تحقيق وفورات، إن هذا الأمر وهم. فأولا، يتعذر على معظم الموظفين تحمل تكلفة المشورة القانونية الخارجية لأن نظام العدالة الداخلي، على خلاف الكثير من النظم القانونية الوطنية، لا ينص في المعتاد على دفع بدل أتعاب المحامين، والتعويضات المالية ليست كبيرة لدرجة قبول المحامين القضايا على أساس تقاضي نسبة منها. وبالتالي، يتعين على الموظفين أن يدفعوا من ماله الخاص تكاليف المشورة القانونية، ويكاد يكون الأمل معدوما في استعادة هذه النفقات حتى إذا رجحوا الدعوى. واضطر بعض الموظفين إلى الإحجام عن طلب المشورة، بينما وقع آخرون ضحية محامين من الخارج مجردين من المبادئ الأخلاقية، ممن يقبلون قضايا لتحقيق مآربهم السياسية بدلا من مساعدة الموظف. ثانيا، إذا كان لا يعمل في مكتب المساعدة القانونية للموظفين سوى موظفين قانونيين مبتدئين، فإن مشكلة عدم المساواة في تمثيل الطرفين ستستمر. أما تولي مستشار أقدم الإشراف على أعمال المكتب، فإنه يجعل من هذا المكتب أكثر كفاءة ويضمن أنه يؤدي دوره على النحو المذكور في القرار ٢٦١/٦١.

١٧ - وحيث أن الجمعية العامة اعتمدت، في قرارها ٢٦١/٦١ أن الاستقلالية ينبغي أن تكون مبدأ جوهريا في نظام العدل الجديد، توصلت لجنة التنسيق بين

تخصينه وجعله لا مركزيا، مصدرا للمشورة القانونية المختصة يستعين به الموظفون، وذلك من أجل كفاءة ألتحال إلى النظام الرسمي سوى الشكاوى الوجيهة، وأن يعامل الطرفان على قدم المساواة في هذا النظام.

١٣ - وقد عقدت أعلى هيئة استشارية بين الموظفين والإدارة توجد لدى الأمين العام، وهي لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، اجتماعين في عام ٢٠٠٧، للتشاور والاتفاق على جميع جوانب اقتراح إعادة تصميم نظام إقامة العدل. وفي حين أن نقابة الموظفين في نيويورك قد اختارت ألا تشارك في هذين الاجتماعين، رغم مبادرات الانفتاح المتكررة من جانب فريق الإدارة العليا، لا سيما الأمين العام، فإنها أعربت عن موافقتها على أحكام القرار ٢٦١/٦١.

١٤ - السيدة أنالينا (ناتبة رئيس لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة): قالت متحدثة بالنيابة عن هيئات ممثلي الموظفين في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ومكاتب الأمم المتحدة في جنيف ونيروبي وفيينا؛ ونقابة الموظفين الميدانيين؛ والمحكمتين الجنائيتين الدوليتين ليوغوسلافيا السابقة ورواندا؛ ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ ومفوضية الأمم المتحدة للاجئين وجامعة الأمم المتحدة؛ مرحبة بإقرار الدول الأعضاء بأن إصلاح نظام العدل الداخلي حيوي لحسن سير أعمال المنظمة ومصلحة موظفيها.

١٥ - وحث موظفو الأمم المتحدة الجمعية العامة على العمل لترجمة الكلمات المؤثرة التي احتوى عليها القرار ٢٦١/٦١ إلى نظام ملموس وعملي يجعل المنظمة نموذجاً يُحتذى كمكان للعمل، ويشكل حجر الزاوية لعملية إصلاح المنظمة الذي تشتد الحاجة إليه. وكانت إحدى أكثر

فعال وغير منصف، وعدم قبول حجة الوفورات الوهمية ومنح النظام الموارد اللازمة لإثبات التخلي فعلياً عن الترتيبات الحالية الناقصة التي لا أمل منها، التي يعتبر الموظفون والإدارة وخبراء الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل أهما، وعن وجه حق، غير صالحة.

٢١ - السيدة غالر (الموظفة المسؤولة في مكتب أمين المظالم التابع للأمم المتحدة): في معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (A/62/311)، الذي أُعد استجابة لطلب الجمعية العامة في الفقرة ٢٢ من قرارها ٢٨٣/٥٩ بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة، قالت إن الوثيقة المذكورة تقدم لمحة عن السنوات الخمس الأولى من عمل مكتب أمين المظالم، وتغطي الفترة من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٧.

٢٢ - وقالت إن إنشاء المكتب في عام ٢٠٠٢ أتاح آلية مكرسة لحل النزاعات المتعلقة بالعمل حلاً غير رسمي. ويقدم المكتب أيضاً في حدود ولايته، توصيات بإجراء تغييرات في السياسة العامة أو الممارسات عندما تعكس منازعة معينة أو مجموعة من المسائل وجود مشكلة عامة تثير النزاع أو الاستياء في مكان العمل. ومن خلال التواصل المستمر والزيارات الميدانية، أصبح الموظفون في جميع أنحاء العالم يدركون وجود هذه الآلية الجديدة ونطاق عملها.

٢٣ - وقد استعان المكتب بخبراء لاستعراض العمليات التي يستخدمها في مجال السبل البديلة لحل المنازعات، وذلك في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ وآخر مرة في أيار/مايو ٢٠٠٧. وقد أدمجت الدروس في عمليات الاستعراض في أعمال المكتب، على النحو الذي تسمح به الموارد المحدودة. وقد أورد الفرع في التقرير المخصص لرصد الأداء وتقييم الأثر عرضاً شديداً التفصيلي للأهداف والنتائج التي توصل إليها فريق الخبراء الخارجي لحل

الموظفين والإدارة إلى اتفاق في الآراء بشأن ضرورة توشي الشفافية في ملء المناصب العليا، وأعربت عن تأييدها الشديد لمجلس العدل الداخلي المقترح. ويجب أن يتمتع جميع كبار الموظفين في النظام الجديد بالمهارات والمؤهلات المهنية اللازمة لأداء مهامهم، كما يجب أن يمتلك الموظفون، بجميع مستوياتهم، مؤهلات قضائية وقانونية محددة في القانون الإداري وقانون العمل. وسيؤدي مجلس العدل الداخلي دوراً مهماً في تأمين أفضل المواهب وألها من أجل النظام الجديد.

١٨ - ويتفق ممثلو الموظفين تماماً مع الجمعية العامة والأمين العام على أنه يجب النص على تسوية المنازعات بصورة غير رسمية. وللآليات غير الرسمية دور محوري في حل المنازعات في مرحلة مبكرة وتجنب اللجوء إلى النظام الرسمي. وهم يشجعون المديرين على تحمل مسؤولية قراراتهم والاهتمام بشواغل الموظفين، وتحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.

١٩ - وفي حين أن في قدرة النظام غير الرسمي تخفيض عبء العمل على النظام الرسمي بما يصل إلى ٧٥ في المائة، فإنه لا يمكن أن يقوم بذلك إلا إذا توفرت له الموارد الكافية وإذا كان انتشاره عالمياً. ويجب أن تتاح آليات داخلية لتسوية المنازعات لجميع الموظفين، بغض النظر عن مكان عملهم. ويجب أن يكون للموظفين الذين يعملون بعيداً عن المقر، والذين يشكلون الأغلبية، نفس الحقوق وإمكانية اللجوء إلى آلية تسوية المنازعات التي يمتلكها الموظفون العاملون في المقر. وإذا ظل النظام غير الرسمي مقتصرًا على المقر بصورة رئيسية، يمكن أن يتوقع منه أن يخفض عبء عمل النظام الرسمي على نحو ملموس.

٢٠ - وحث الموظفون الجمعية العامة على أن لا تغيب عن بالها المبادئ الجوهرية المتمثلة في الاستقلالية والشفافية واللامركزية، حينما تنشئ نظام العدل الجديد، لتجنب نقل جوانب من النظام الحالي الذي تبين على نحو واضح أنه غير

عدم التسامح؛ ومراجعة مختلف أنواع الترتيبات التعاقدية؛ والتوسع في الدورات التوجيهية المخصصة للموظفين الجدد، وتحسين التدريب على المهارات القيادية والإدارية. ومن بين المسائل والتحديات العامة الأخرى، ضرورة استخدام نظام تقييم الأداء على نحو أفضل، والحراك الوظيفي والتطور الوظيفي، وخاصة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعد نجاحهم في الامتحانات التنافسية الوطنية. ويجب إيلاء اهتمام خاص لتحسين المرافق والآليات اللازمة لتوفير الدعم في الأجلين المتوسط والطويل للموظفين الذين تعرضوا لصدمات نفسية أثناء خدمتهم في المنظمة.

٢٦ - وعلى المستوى الخارجي، أدى المكتب دورا فعالا في أنشطة شبكة أمناء المظالم والوسطاء في منظومة الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز التي تخدم ٢١ مؤسسة مختلفة. والاجتماعات التي تعقدتها الشبكة تتيح الفرص لاتخاذ ترتيبات بشأن تبادل الموظفين، ولتقاسم أفضل الممارسات، وتعزيز التعاون المشترك بين الوكالات، وخاصة في سياق إدماج مكتب أمين المظالم مع نظرائه في الصناديق والبرامج.

٢٧ - وفي السنوات الخمس الأولى من عمله، كرّس مكتب أمين المظالم وقته لترسيخ وتوطيد نفسه. وستكون مرحلة السنوات الخمس القادمة أكثر أهمية بالنسبة لنجاح نظام العدل. وبقيادة أمين المظالم الجديد الذي سيتم اختياره من خلال عملية شاملة تضم الإدارة والموظفين، ينبغي للمكتب أن يواصل توسعه للاستجابة في الوقت المناسب للطلبات المتزايدة، باتباع نهج أفقي حقيقي بدون عوائق. ويجب الحفاظ على الاستقلالية والحيادية والسرية، والأهم من كل ذلك، تفوق الأداء، ووضع إجراءات تشغيل موحدة وتسلسل إداري واضح. ومن شأن شعبة الوساطة المقترح تشكيلها أن تزيد من القدرة على حل المنازعات، وتتيح شروط خدمة أفضل وتحسن الأجواء في مكان العمل. وستؤدي الجمعية العامة دورا رئيسيا في نجاح هذا النظام، من

المنازعات الذي عُيّن في أيار/مايو ٢٠٠٧ لإجراء تقييم المكتب على مدى السنوات الخمس. وأشار الفريق، من بين أمور أخرى، إلى الحاجة إلى توفير الموارد الكافية للمكتب؛ ولاحظ تزايد تعقيد القضايا المقدمة إلى المكتب؛ وطالب بتعزيز فهم أفضل لدور أمين المظالم؛ وأثنى على تعاون كبار المديرين مع أمين المظالم.

٢٤ - وفي الفترة الفاصلة بين إنشائه في عام ٢٠٠٢ و ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٧، درس المكتب ما مجموعه ٢ ٦٦٤ حالة. ويقدر أن أكثر من ثلثي الحالات القابلة للحل بطريقة غير رسمية قد حُل بتراضي جميع الأطراف. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان ٣٩ في المائة من الموظفين الذين طلبوا المساعدة من أمين المظالم من موظفي المكاتب البعيدة عن المقر؛ و ٣٥ في المائة من البعثات الميدانية، و ٢٦ في المائة من المقر (مقابل ٦٠ في المائة من المقر في عام ٢٠٠٢). وأصدر الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل توصيات ترمي إلى جعل المكتب أكثر فعالية في حل النزاعات بوسائل معينة مثل الاتفاقات التي يتم التوصل إليها بالتوسط وتكون ملزمة. وإن إنشاء فروع إقليمية في مراكز العمل الأخرى من شأنه أن يحسن إمكانية الحصول على خدمات المكتب ويعزز من قدرته على التحرك بسرعة لحل المشاكل، وخاصة عندما يتعلق الأمر بالمسائل الملحة. كما أن وجود المكتب في الميدان يمكنه من أداء دور أكثر فعالية في تحديد المشكلات العامة وإنذار الإدارة المحلية مبكرا بالمسائل المستشرية.

٢٥ - إن الرصد المستمر لأوجه الخلل العامة، الذي يعد جانبا هاما من عمليات المكتب، يتطلب إجراء حوار متواصل مع الموظفين والإدارة على حد سواء. وقد أحرز تقدم كبير في مجال تنفيذ العديد من المقترحات والتوصيات الرئيسية الواردة في تقارير المكتب السنوية السابقة، بما فيها تلك المتعلقة بالاستعداد للانضمام إلى البعثات؛ وإنفاذ سياسة

أعربت عنها الجمعية العامة والسماح في الوقت نفسه بالمضي في تطويره في ضوء التجربة.

٣١ - وإن اقتراح الأمين العام الداعي لأن يشمل النظام الأفراد من غير الموظفين من شأنه أن يوسع نطاق المشمولين به ليصبح عددهم قرابة ٤٥ ٠٠٠ شخص أي ٧٥ في المائة. ولا تزال اللجنة تعتقد أنه لا يوجد أساس وجيه لمنح الأفراد من المتعاقدين والاستشاريين ومتطوعي الأمم المتحدة الذين توجد لديهم وسائل انتصاف حالية، إمكانية اللجوء إلى نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة. إلا أنها تقر بمسؤولية المنظمة في كفالة توعية العاملين المياومين في بعثات حفظ السلام (٣١٢ ٣ فردا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧) بحقوقهم والتزاماتهم، واستفادتهم من إجراءات الانتصاف المناسبة في إطار الأمم المتحدة.

٣٢ - وإدراكا منها أن النظام غير الرسمي يشكل عنصرا هاما في إصلاح نظام العدل الداخلي، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة إنشاء شعبة الوساطة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ وأن تضم أربع وظائف. وبتعزيز دوره، ينبغي أن يتمكن مكتب أمين المظالم من تعزيز حل المنازعات بوسائل غير رسمية، مما يؤدي إلى تجنب التقاضي الذي لا حاجة له. وقد وردت توصيات اللجنة بشأن مكتب أمين المظالم في الفقرات ٢٢ و ٢٦ و ٢٧ من تقريرها (A/62/7/Add.7). وبشكل عام، عكست التوصيات الرأي بعدم ضرورة إنشاء مكاتب فرعية لمكاتب أمين المظالم في كل مركز من مراكز العمل الثمانية المقترحة وأن وجود موظفين من مكتب تقدم المساعدة القانونية للموظفين في بعض مراكز العمل يوفر القدرة المعرفية التي يمكن للموظفين الاستفادة منها.

٣٣ - وإن اقتراح الأمين العام الداعي إلى استحداث مهمة رسمية وإلزامية لتقييم الإدارة، مع إنشاء هيكل كبير مخصص

خلال تقديم التوجيه لتعزيز الآلية القائمة، وبتزويدها بالموارد الكافية لتمكينها من أداء عملها لمصلحة الجميع العليا.

٢٨ - السيد ساها (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في معرض تقديمه للتقارير ذات الصلة بهذا الموضوع الصادرة عن اللجنة الاستشارية (A/61/936 و A/62/7/Add.7)، قال إن الفرع الثاني من التقرير الثامن للجنة الاستشارية المتعلق بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/62/7/Add.7) تطرق إلى الاحتياجات المتعلقة بالوظائف للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ككل، بما فيها تلك الواردة في الوثيقتين A/61/891 و A/62/294. وترد في الفرع الثالث من التقرير التقديرات المنقحة للموارد غير المتصلة بالوظائف للسنة التقويمية ٢٠٠٨.

٢٩ - وكان الأمين العام قد اقترح ما مجموعه ١٣٣ وظيفة للنظام الجديد، تشمل ٣٥ وظيفة قائمة و ١١ وظيفة جديدة سيتم إنشاؤها على الفور و ٦٨ وظيفة جديدة ستنشأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ عندما يدخل النظام الجديد حيز التنفيذ. وقال إن اللجنة الاستشارية تتفهم أن الموارد المطلوبة المقترحة مبنية جزئيا على عبء العمل الحالي والافتراض العام بأن اللجوء إلى هذا النظام سيزداد مع زيادة ثقة الموظفين به.

٣٠ - وقال إن شيئا من الغموض يشوب عبء العمل المتوقع في ظل النظام الجديد، ومن الصعب تقييم مدى تأثير تطوير جزء من النظام الجديد على جزء آخر. فعلى سبيل المثال، يتوقع أن يؤدي أي تعزيز للنظام غير الرسمي إلى التقليل منطوقيا من اللجوء إلى النظام الرسمي. وعلاوة على ذلك، فإنه يتوخى إنشاء مثل هذا النظام الرسمي الثنائي المستوى دون الاستفادة من أي خبرة حقيقية في إطار مماثل. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي إنشاء مثل هذا النظام المعقد والدقيق بحرص وبشكل تدريجي لتنفيذ المبادئ التي

٣٧ - السيد كيسامبيرا (رئيس اتحاد الموظفين في نيويورك): قال إن لجنة الخبراء التي أنشأها اتحاد الموظفين اعترت المجلس المقترح لإقامة العدل الداخلي العمود الفقري للنظام الجديد لإقامة العدل. وبالرغم من تأييد الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل وجهة نظر اللجنة، فإنه لم يصف المجلس للقراء بالتفصيل الكافي الذي يمكنهم من أن يقدروا تقديرا كاملا الدور الحاسم المتوخى لهذه الهيئة. ويساور اتحاد الموظفين القلق أيضا لأنه لا يوجد في الميزانية ما يبدو أنه اعتماد رصد لإنشاء المجلس.

٣٨ - والمجلس سيتألف من ممثل عن الموظفين وممثل عن الإدارة ورجلي قانون بارزين من الخارج أحدهما يرشحه الموظفون والآخر ترشحه الإدارة، وسيأسسه رجل قانون آخر بارز يعينه الأمين العام، بعد التشاور مع الأعضاء الأربعة الآخرين. ووصف عضوية قائمة على هذا النحو بأنها تكفل نظر الموظفين والإدارة على حد سواء إلى المجلس على أنه هيئة مستقلة ملمة بشواغلهم وقادرة على التعامل مع قضاة الأمم المتحدة.

٣٩ - وسيشمل دور المجلس جملة أمور منها التعيين (وضع مواصفات عمل القضاة المتفرغين للعمل على كلا المستويين والتوصية بمرشحين أو ثلاثة لتعيينهم في كل منصب)؛ وإسداء المشورة بشأن صياغة النظامين الأساسيين للمحكمتين وإعداد قواعد الإجراءات وقواعد الإثبات الأولية؛ وتناول الادعاءات المتعلقة بعدم أهلية القضاة أو سوء سلوكهم؛ وتقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة عن أداء المجلس؛ والتوسط بين الأمين العام والقضاة بشأن شروط الأجر وظروف العمل والموارد المتاحة؛ وصياغة عقود العمل التي تكفل استقلالية القضاة.

٤٠ - ولن يعمل نظام الإدارة على النحو السليم حتى يتم تمويل المجلس وإنشاؤه. ولما كان سيلزم على القضاة المرشحين

لهذا الغرض، قد لا ينجح عنه إلا زيادة في تكاليف هذه العملية وتأخير تنفيذها. ويمكن التقييد بالمبدأ العام المتمثل في استنفاد سبل الانتصاف الإدارية قبل الشروع في التقاضي وذلك من خلال عملية غير رسمية. لذلك توصي اللجنة بأن تخصص الوظائف المقترح نقلها إلى وحدة تقييم الإدارة، لأداء أنشطة تقييم الإدارة، عند الاقتضاء.

٣٤ - أما فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام بشأن مكتب إقامة العدل، أوصت اللجنة بضرورة الموافقة على وظيفة المدير التنفيذي برتبة مد - ٢ بدلا من رتبة أمين عام مساعد. أما بالنسبة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، فقد تمثل النهج الذي اتبعته اللجنة في توفير إمكانية المساعدة القانونية في بعض مراكز العمل، وتوفير أمين مظالم في مراكز أخرى. وقد وردت توصياتها المتعلقة بكل وظيفة في مكتب إقامة العدل في الفقرات ٣٨ و ٣٩ و ٤٨ من تقريرها.

٣٥ - وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام بإنشاء فريق مؤلف من ثلاثة قضاة يتتون في القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، فإن اللجنة لا تزال تعتقد أن مقترح فريق إعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل بالاستعانة بقاض واحد مع بعض عناصر آلية المراجعة مع الأقران يوفر ضمانات كافية لكفالة تطبيق القانون على النحو اللازم.

٣٦ - وأخيرا، وفيما يتعلق بالمسائل التأديبية، يبدو أن الظروف لم تنضج بعد لتفويض السلطة بشكل محدود الذي توخاه الأمين العام أو لاتخاذ الجمعية العامة قرارا مستنيرا في هذا الشأن. وأوصت اللجنة الاستشارية بأن يُطلب إلى الأمين العام تقديم اقتراح أكثر تفصيلا بشأن تفويض السلطة المتعلقة بالمسائل التأديبية، لكي تنظر فيه الجمعية العامة في الجزء الثاني من دورتها الثانية والستين المستأنفة.



وتساءل عما إذا كانت اللجنة تود أيضا النظر في التوصية بتعيين أعضاء الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل قضاة في مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة.

٤٤ - وفي حين أن عدم مشاركة اتحاد الموظفين في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة قد يكون أمرا يهم المناقشة الجارية، لم تفعل الإدارة شيئا يذكر لمعالجة المسائل التي تحول دون استئناف اتحاد الموظفين المشاركة في هذه اللجنة.

٤٥ - السيد حسين (باكستان): تحدث باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تؤيد جميع التدابير التي تساعد الأمم المتحدة على اجتذاب واستبقاء الموظفين ذوي الكفاءات العالية. ومن شأن نظام إقامة العدل مستقل وذي طابع احترافي ولا مركزي ومزود بالموارد الكافية أن يمكن المنظمة من أن تعالج على النحو اللازم مسائل العمل والتعاقد، ويساعد الموظفين على إيجاد حل عادل للتراعات، مما يكفل الإجراءات المرعية. ويعتبر الفريق أن قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ يتيح خارطة طريق واضحة للنظام الجديد، ويشدد على وجوب المساواة في توزيع الموارد بين جميع مراكز العمل.

٤٦ - ويرحب الفريق بتقرير الأمين العام، ويبحث على تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ في الدورة الحالية تنفيذًا كاملاً. بيد أنه فيما يتعلق باعتراف الأمين العام توسيع نطاق النظام الجديد ليشمل نحو ٤٥ ٠٠٠ شخص، يرى الفريق ضرورة أن يتم أولاً تثبيت النظام وتعزيزه.

٤٧ - وأوضح قائلاً إن من شأن نظام إقامة العدل تتوفر له الموارد الكافية ويتسم بطابعه اللامركزي ويدار بطريقة احترافية تسنده شعبة للوساطة قوية وحسنة التنظيم أن يكون قادراً على حل معظم المشاكل بسرعة وبفعالية من حيث التكلفة. ويؤيد الفريق سياسة المساواة في إنشاء الوظائف ذات الصلة على مستوى جميع مراكز العمل، ويحيط علماً

بمعظمهم تصريف كم من القضايا المتراكمة قبل الالتحاق بمناصبهم في الأمم المتحدة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يتعين إنشاء المجلس في بداية عام ٢٠٠٨. ولعلّ اللجنة تود النظر في دعوة أعضاء الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل إلى المساعدة في إنشاء المجلس لأنهم يعرفون النظام وكانوا أنجزوا مهامهم بامتياز.

٤١ - وأردف قائلاً إن المجلس لا الأمين العام أو مكتب إقامة العدل هو الذي يعود إليه أمر ضمان احترام رؤية هذا الفريق وتقييد النظام الجديد بالعياريين الأساسيين ألا وهما العدل والاستقلالية.

٤٢ - ويرحب اتحاد الموظفين بالاقترح الداعي إلى إنشاء مكتب متخصص لتقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين ولكنه يلاحظ أن ملاك الموظفين المقترح لهذا المكتب لا يتناسب مع ملاك موظفي المكاتب المثلثة للإدارة. ومن المهم عملاً بمبدأ "المساواة بين هيئة الاتهام وهيئة الدفاع"، أن يعطى كل طرف فرصة معقولة ليعرض قضيته في ظروف لا تضعه في وضع مُجحف.

٤٣ - وقال في معرض حديثه عن مكتب المحاماة ذي الطابع الاحترافي المقترح إنشائه داخل مكتب إقامة العدل، إن اتحاد الموظفين يحث اللجنة على النظر في التعجيل بإنشاء هذا المكتب ليبدأ تشغيله في الوقت نفسه الذي يبدأ فيه تشغيل مكتب إقامة العدل. ولعلّ اللجنة تود أن تنظر في التوصية بتعيين قاضيين متفرغين، أحدهما لمجالس الطعون المشتركة والآخر للجان التأديب المشتركة، وذلك لفترة عام غير قابلة للتجديد، لمعالجة القضايا الجديدة إلى حين بدء تشغيل النظام الجديد. وقال إن القاضيين المتفرغين يمكنهما تلقي المساعدة من مجموعة مخصصة لهذا الغرض من الموظفين الذين سيتلقون تدريباً مكثفاً وسيمهلون وقتاً كافياً للمساعدة على معالجة القضايا الجديدة والحد من كم القضايا المتراكمة.

ونظرا للدور الحيوي الذي يؤديه مجلس تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين المقترح، ينبغي تزويده بملاك من الموظفين يضم خبراء قانونيين متخصصين يمكنهم أن يوفرُوا الإرشاد السليم للموظفين الذين يمرون بظروف صعبة.

٥٢ - ويلزم رصد النظام الجديد بعناية. وفي هذا السياق، ينبغي أن يرأس مكتب إقامة العدل موظف كبير يشارك في اجتماعات التنسيق وصنع القرار بشأن السياسات. ويستنتج الفريق من الفقرة ذات الصلة في قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ أن المكتب ينبغي أن يرأسه شخص برتبة مساعد أمين عام على الأقل، وهو مقر العزم على تحقيق هذا الهدف خلال المفاوضات المتعلقة بهذا البند.

٥٣ - وما زال الفريق ملتزما بإنشاء نظام لإقامة العدل بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ يؤدي وظائفه على نحو سليم وفقا لما ينص عليه قرار الجمعية العامة، ويؤيد الفريق مقترحات الأمين العام بشأن التدابير الانتقالية التي ستتخذ للمساعدة في تصريف كم العمل المتراكم في النظام الحالي. ويذكر الفريق بأن لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة أيدت هذه المقترحات.

٥٤ - ومن الضروري حماية سرية المعلومات المتعلقة بأطراف النزاعات. ولذا، ينبغي للإدارة أن تنشئ الآليات المناسبة لمعالجة تسرب المعلومات وأي تداعيات سلبية ناجمة عنه. ومن الأهمية بمكان حماية سمعة الموظفين عندما تكون التهمة قد وجهت إليهم خطأ.

٥٥ - السيد راموس (البرتغال): تحدث باسم الاتحاد الأوروبي والبلدان المرشحة للانضمام، تركيا، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وكرواتيا؛ وبلدان عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا، والبوسنة والهرسك، وصربيا والجبل الأسود؛ إضافة إلى أرمينيا، وأوكرانيا، وآيسلندا، وجورجيا، ومولدوفا، فقال إن الاتحاد الأوروبي يولي أهمية

مقترح الأمين العام الداعي إلى نقل موظفين من مكتب أمين المظالم للعمل في بعض بعثات حفظ السلام.

٤٨ - ويؤيد الفريق القول إن نظاما معززا غير رسمي من شأنه أن يخفف من العبء الواقع على النظام الرسمي. ويحيط الفريق علما أيضا بأن الأمين العام اقترح استحداث وظيفة لتقييم أداء الإدارة تكون جزءا ملازما للنظام الرسمي. ذلك أنه رغم أهمية تقييم الإدارة كأداة، تظل الحاجة قائمة إلى تنفيذ التقييم في غضون فترة زمنية محددة، وإلى استخدام الموارد الحالية المتاحة لمثل هذا التقييم استخداما فعالا. ويتفق الفريق مع اللجنة الاستشارية على أن تقييم أداء الإدارة ينبغي إنجازه في أقرب وقت ممكن على أن يكون ذلك في غضون أجل أقصاه ٣٠ يوما. وإذا لم يتسن حل قضية ما، بعد انقضاء هذا الأجل، تحال تلقائيا إلى محكمة النزاعات. ومن ناحية أخرى، ينبغي للموظفين أن يمتنعوا عن تقديم طلب لتقييم أداء الإدارة طوال ٦٠ يوما اعتبارا من إشعارهم بقرار إداري مطعون فيه.

٤٩ - وقال إن إنشاء محكمة ابتدائية لحل النزاعات يشكل خطوة كبيرة إلى الأمام مقارنة بالنظام القديم. وينبغي للمحكمة أن تكون، بحكم طبيعة عملها، قادرة على الانعقاد وإصدار أحكامها بأسرع ما يمكن. ومن المهم أيضا حسم مسألة عدد القضاة.

٥٠ - ويؤيد الفريق إقامة مجلس العدل الداخلي الذي ينبغي له أن يدقق بعناية في ملفات جميع مقدمي الطلبات ويقدم التوصيات المناسبة إلى الأمين العام. بيد أنه ينبغي للجمعية العامة أن تظل هي التي تعين نهائيا جميع قضاة محكمة الأمم المتحدة. ويجب على المنظمة أن تعرض أجورا ممتازة ليتسنى جذب مختصين قانونيين ذوي كفاءات عالية.

٥١ - وانطلاقا من قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ ينبغي أن تصحح الجمعية العامة أوجه القصور في فريق المستشارين.

المرجوة قد لا تكون ممكنة التنفيذ مالياً، يجب على اللجنة أن تسعى إلى إيجاد التوازن الصحيح. وسيبذل الاتحاد الأوروبي قصارى جهده لمساعدة المنظمة في بناء نظام لإقامة العدل للأمم المتحدة في القرن الحادي والعشرين يتسم بالتزاهة والقوة والكفاءة.

٦٠ - وطلبت اللجنة الاستشارية في الفقرة ٨٣ من تقريرها (A/62/7/Add.7) تعديل الاحتياجات من الموارد بما يراعي التوصيات الواردة فيه، وتقديمها إلى الجمعية في صيغتها المعدلة على نحو مستقل خلال نظر الجمعية في هذا التقرير. ولما كان هذا الإجراء يخرج قليلاً عن الإجراءات المعقدة، يود الاتحاد الأوروبي أن يعرف ما إذا كان الرئيس ينوي عرض الآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة الاستشارية في جلسة رسمية أو أثناء المشاورات غير الرسمية.

٦١ - السيد هيل (أستراليا): قال، متحدثاً أيضاً بالنيابة عن كندا ونيوزيلندا، إن موظفي الأمم المتحدة ينبغي أن يتمتعوا أيضاً بإمكانية اللجوء إلى نظام منصف وفعال للعدل الداخلي يتسم بالشفافية والحياد والاتساق مع مبادئ سيادة القانون والإجراءات القانونية الواجبة. ويشكل وجود نظام للعدل الداخلي تسير أعماله على نحو سليم أساساً لجميع الجهود الرامية إلى تعزيز المساءلة والرقابة وإدارة الموارد البشرية.

٦٢ - ومع ذلك يشعر بالقلق بشأن التكاليف الهائلة لمقترحات الأمين العام، التي تقدر بما يربو على ٥٨ مليون دولار لفترة السنتين. ووفقاً لذلك، أعرب عن موافقته على رأي اللجنة الاستشارية بوجوب اتباع مزيد من الحذر في تنفيذ النظام الجديد، إلى جانب فرصة الاستفادة من الخبرات على مر الزمن. وينبغي أن يؤدي تعزيز النظام غير الرسمي، ولا سيما إنشاء مهمة للوساطة، إلى تقليل الحاجة إلى النظام الرسمي في المستقبل. وستنظر أستراليا وكندا ونيوزيلندا بدقة

كبيرة لإنشاء نظام جديد لإقامة العدل وتنفيذه تنفيذاً كاملاً على نحو ما ينص عليه قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١.

٥٦ - ويؤيد الاتحاد الأوروبي الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل والأمين العام للأمم المتحدة في قولهما إن الأمم المتحدة بحاجة إلى نظام داخلي لإقامة العدل يحظى بثقة الموظفين والإدارة على حد سواء. ولذا، ينبغي إضفاء الطابع الاحترافي على النظام ومواءمته مع مبادئ القانون الدولي ذات الصلة، وسيادة القانون والإجراءات القانونية الواجبة، بما في ذلك المساواة بين الجميع في التماس العدل وحقوقهم في الدفاع عن أنفسهم. وينبغي لقضاة النظام بدائرتيه أن يتصفوا بالتزاهة ويكونوا ذوي مؤهلات مهنية عالية ويكون مشهوداً لهم بمكانتهم القضائية وأن يعملوا في حدود صفتهم الشخصية المحضة وفي الوقت نفسه باستقلالية تامة. وينبغي للمنظمة أن تضع نظاماً للاختيار والتعيين يكفل استيفاء القضاة للمؤهلات المهنية التي تتطلبها مهامهم.

٥٧ - وينبغي أن يكون نظام العدل غير الرسمي منظماً بطريقة تتيح معالجة أكبر عدد ممكن من المظالم. ويمكن لأمناء المظالم أن يؤدي دوراً هاماً في تقديم تقارير عن مجموعة كبيرة من المسائل العامة، وتشجيع الموظفين على التماس حل من خلال النظام غير الرسمي. ومن المهم أيضاً أن تكون هناك إدارة لا مركزية واحدة متكاملة ومكتب أمين للمظالم. ويلزم إجراء المزيد من المناقشات لتوضيح كيفية ربط النظام غير الرسمي بالنظام الرسمي.

٥٨ - وينبغي إنشاء النظام الجديد في غضون فترة زمنية معقولة كيما يكون فعالاً. وحالما يتم إنشاؤه، ينبغي استعراضه في المدين القصير والمتوسط لتقييم فعاليته وبخاصة، مدى امتلاك الموظفين والإدارة كليهما لزم الأمور فيه.

٥٩ - وسيتعين على اللجنة أن تعالج مسائل حاسمة بشأن تمويل النظام الجديد وتزويده بالموظفين. وبما أن التدابير

المجموعة أيضا بالتقارير ذات الصلة الصادرة عن الأمين العام واللجنة الاستشارية، مع أن المجموعة تود الحصول على معلومات إضافية بشأن عدد من الملاحظات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية.

٦٧ - وتتفق مجموعة ريو مع الأمين العام بأن النظام غير الرسمي هو عنصر حيوي من عناصر الترتيبات الجديدة. وسيعزز حل النزاعات بشكل غير رسمي الفعالية وتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية. وإن اقترح الأمين العام بإنشاء مكتب لأمين مظالم واحد ومتكامل ولا مركزي للأمانة العامة والصناديق والبرامج سيضمن لجميع الموظفين، في المقر وفي الميدان على حد سواء، الاستعانة بالنظام غير الرسمي. وتؤيد مجموعة ريو أيضا الموارد المقترحة لشعبة الوساطة الجديدة التي ستعزز قدرات مكتب أمين المظالم على حل النزاعات على الصعيد غير الرسمي. ومع ذلك فقد أعربت المجموعة عن قلقها بشأن توصية اللجنة الاستشارية بوجوب تقليص مقترحات الأمين العام الأصلية، حسبما وردت في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل. والتخفيض المقترح في عدد المكاتب الفرعية اللامركزية التابعة لمكتب أمين المظالم هو أمر يدعو إلى القلق بشكل خاص.

٦٨ - وفيما يتعلق بالنظام الرسمي، يلزم تعزيز مهمة تقييم الإدارة من أجل كفالة إتاحة الفرصة للإدارة لإعادة النظر في قراراتها أو إلغاؤها قبل عرضها على محكمة المنازعات. ومن المهم استنفاد جميع سبل الانتصاف الإدارية قبل الشروع في الإجراءات الرسمية. وإضافة إلى ذلك، سيؤثر تعزيز آليات المساءلة تأثيرا إيجابيا على إدارة الأمانة العامة. ولذا ينبغي اتخاذ قرار بشأن هذه المسألة في أقرب وقت ممكن. وفيما يتعلق بالحدود الزمنية، يجب تعويض تخفيض الوظائف الذي اقترحتة اللجنة الاستشارية بواسطة تخصيص موارد كافية لضمان تقييد الإدارة بالحدود الزمنية الجديدة.

في توصيات اللجنة الاستشارية المتعلقة بتقليص التكاليف بغية كفالة توفير موارد كافية لضمان حسن سير أعمال النظام الجديد.

٦٣ - وتشكل ترتيبات تقاسم التكاليف المشار إليها في تقرير الأمين العام عنصرا هاما من عناصر تمويل النظام الجديد، حيث أن ثلث الموظفين الذين يغطيهم هذا النظام يعملون في كيانات أخرى غير الأمانة العامة وبعثات حفظ السلام. وأعرب عن رغبته في الحصول على معلومات حديثة بشأن حالة تلك الترتيبات.

٦٤ - ويتضمن تقرير الأمين العام أيضا تفاصيل الإجراءات التأديبية الجديدة المقترحة. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تساعد عملية تفويض السلطات لرؤساء المكاتب خارج المقر في إزالة أي حالات تأخير تعرقل سير أعمال النظام الحالي. ومن المهم استحداث مبادئ توجيهية ملائمة من أجل فرض الجزاءات لكفالة اتساق الأعمال في جميع المكاتب.

٦٥ - واختتم كلمته قائلا إن نجاح النظام الجديد يتوقف على قدرته على إشاعة الثقة في أوساط الموظفين والإدارة على حد سواء. ولذا فإنه من الحيوي تنفيذه وفقا للجدول الزمني المقرر. وإذا أريد للنظام الجديد أن ينشأ ويبدأ عمله في مستهل عام ٢٠٠٩، يجب اتخاذ قرارات معينة في الدورة الحالية، وهو مستعد، لهذا الغرض، للعمل بشكل بناء مع جميع الأطراف المعنية.

٦٦ - السيد فرمين (الجمهورية الدومينيكية): قال، متحدثا بالنيابة عن مجموعة ريو، إن مجموعة ريو تؤيد جميع المبادرات المخصصة لتحسين ظروف خدمة الموظفين، ولا سيما إنشاء نظام لإقامة العدل يعمل بحس مهني وإنصاف واستقلالية وفعالية. وترحب المجموعة لذلك بتوصيات الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل، التي شكلت أساسا للقرارات المتخذة في الدورة الحادية والستين. وقد أحاطت

الرئيسي يتمثل في تمكين جميع موظفي المنظمة، بصرف النظر عن وضعهم التعاقدى أو مكان عملهم، من عرض قضاياهم والتمتع بالإجراءات القانونية الواجبة. ويجب تزويد النظام غير الرسمي بالعدد الكافي من الموظفين لحل أكبر عدد ممكن من المنازعات قبل اللجوء إلى النظام الرسمي الذي يجب تزويده كذلك بالموارد الكافية لضمان بث القضايا بشكل منصف وفعال. ويعني هذا الأمر إنشاء دائرة ابتدائية ودائرة استئناف.

٧٣ - وأردف قائلاً إن وفده لا يتفق مع اللجنة الاستشارية بشأن نقطتين، الأولى بشأن نطاق الأشخاص الذين يغطيهم النظام الجديد، الذي ينبغي أن يكون واسعاً قدر الإمكان؛ والثانية، بشأن قلمي المحكمتين، حيث أنه، حسبما أوصت به اللجنة الاستشارية، في حالة إنشاء قلم واحد للمحكمتين، يجب على أفراد مختلفين تناول الطلبات في الدائرة الابتدائية ودائرة الاستئناف لضمان الاستقلالية الكافية لمحكمة الاستئناف.

٧٤ - السيد هو بين تيك (سنغافورة): قال إنه يجب على أي منظمة أن يكون لديها نظام جيد للإدارة والمساءلة، غير أنه في الأمم المتحدة تملك الإدارة دائماً الغلبة على الموظفين في القضايا التأديبية. وأشارت المحكمة الإدارية مراراً في أحكامها إلى حرمان الموظفين من الإجراءات القانونية الواجبة، ويمكن للأمين العام أن يختار تجاهل نتائج الهيئات القضائية، والتي وصفت إحداها إجراءات التحقيق المعتمدة في المنظمة على أنها تتنافى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان. ويشير تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل إلى ما يبدو على الورق أنه نظام أكثر إنصافاً ومساءلة، ولكن هذا ما يجب أن يكون عليه النظام الجديد من الناحية العملية إذا أريد له أن يكسب ثقة الناس. ويجب مراعاة عشر نقاط في هذا الصدد.

٦٩ - ويجب على المنظمة أن تقوم أيضاً بتحسين المساعدة القانونية المقدمة للموظفين عبر إصلاح الترتيبات الحالية. وسيوفر هذا الإصلاح أيضاً الفرصة لتعزيز آليات المساءلة وكفالة مساءلة كل من الموظفين والإدارة عن أعمالهم وقراراتهم. ولذلك، تؤيد مجموعة ريو، من حيث المبدأ، تخصيص موارد لتعزيز مكتب المساعدة القانونية للموظفين من أجل ضمان تمتع جميع الموظفين بإمكانية التماس العدل.

٧٠ - وينبغي تقاسم عمليات حفظ السلام والصناديق والبرامج والأمانة العامة تكاليف النظام الجديد، وينبغي للمنظمات المشمولة بهذا النظام أن تتفق فيما بينها بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف. وفي هذا الصدد، تأمل مجموعة ريو في أن يتم تمويل النظام الجديد تمويلًا يتسم بالشفافية وبطريقة تكفل تمكن جميع المنظمات المشاركة من التماس العدل بشكل منصف.

٧١ - وبما أن مجموعة ريو تتفق مع اللجنة الاستشارية على أن إنشاء قلمين منفصلين (لمحكمة العدل ومحكمة الاستئناف) سيؤدي إلى إنشاء هياكل مزدوجة، تؤيد المجموعة إنشاء قلم واحد موحد. وهي ترى أيضاً أنه فور بداية تنفيذ النظام الجديد، سيؤدي مكتب إقامة العدل دوراً حيويًا لضمان استقلالية المحكمتين واعتمادهما على الذات.

٧٢ - السيد بيشيه (سويسرا): قال إن سويسرا كدولة عضو وكدولة مضيضة تؤيد خطة الأمانة العامة لإنشاء نظام جديد لإقامة العدل، خاصة وأن النظام الحالي لا يضمن للعاملين في الأمم المتحدة إجراءات استئناف فعالة أو الإجراءات القانونية الواجبة. ورغم الآثار المالية الكبيرة للإصلاح الذي اقترحه الأمين العام، فإن سويسرا لن تؤيد أي تدابير لخفض المبالغ المخصصة لعملية الإصلاح قد تتهدد المعايير الدنيا للعدالة والمبادئ التي حددها الجمعية العامة. ويجب تطبيق اللامركزية على النظام الجديد، لأن الهدف

العدل، وليس في إدارة الشؤون الإدارية. وتاسعا، ينبغي توفير النسخة المنقحة من دليل التحقيقات الذي وضعه مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإجراءات التشغيل الموحدة غير المعتمدة في التحقيقات التي لا يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، التي تعدها الأمانة العامة لكي يتمكن الموظفون والدول الأعضاء من فحصها قبل بداية تنفيذ النظام الجديد. وخامسا، لم يشر تقرير الأمين العام إلى مسألة معالجة الإعلام، فمعظم حالات تسريب المعلومات بواسطة وسائط الإعلام متصل بادعاءات ضد الموظفين، ولكن الأمانة العامة تلتزم الصمت بشكل مريب عند عدم وجود ما يثبت صحة هذه الادعاءات.

٧٦ - وتوفر المقترحات المعروضة على اللجنة فرصة للقيام بشكل أساسي بتحسين إقامة العدل، غير أنه يتعين التمهّل بحيث يتم إنشاء نظام جديد سليم. ورغم أن النظام يبدو نظاما مكلفا، فإن تحسين فعالية الأمانة العامة وكفاءتها سيؤدي إلى تخفيض التكاليف الخفية الناجمة عن تدهور المعنويات وانعدام الكفاءة واستغلال السلطات الإدارية والمدفوعات غير المسوغة.

٧٧ - السيد محث (بنغلاديش): قال إن قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ يقدم مبادئ توجيهية شاملة لإصلاح نظام إقامة العدل لا يمكن بدونها إصلاح إدارة الموارد البشرية بشكل فعال. وأوضح أن وفد بلاده يشعر بالارتياح إزاء الزخم الذي تحقق حتى الآن، إلا أنه يشاطر اللجنة الاستشارية قلقها إزاء توحي إقامة نظام معقد إلى هذه الدرجة دون الاستفادة من أي خبرة حقيقية تم اكتسابها في إطار مماثل. ونظرا لأن كسب ثقة الموظفين والإدارة أمر بالغ الأهمية لإقامة العدل، فقد أعرب عن سعادة وفده لسعي الأمين العام إلى أن يكون تقريره انعكاسا لموقف موحد يستند إلى الموافقة الجماعية للموظفين والإدارة والصناديق والبرامج.

٧٥ - أولا، ستؤدي توصية فريق إعادة التصميم بضرورة أن تكون قرارات المحكمتين ملزمة للإدارة إلى إزالة عيب جسيم في النظام الحالي. وثانيا، حيث أنه يجب اعتبار جميع القضاة قضاة محايدين فإن الجمعية العامة لا الأمين العام، يجب أن تعين قضاة محكمة الاستئناف، وذلك من قائمة قصيرة من المرشحين يعدها مجلس العدل الداخلي على أساس الكفاءة والتوزيع الجغرافي العادل. وثالثا، ستؤدي توصية الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل بوجوب تكليف المجلس بمسألة تقييم القضاة إلى تبيد أي شكوك في حيادية الأمانة العامة في هذا الصدد. ورابعا، مقترحات الأمين العام لتعزيز نظام العدل غير الرسمي، بما في ذلك إنشاء شعبة الوساطة والسماح لمحكمة المنازعات بإحالة القضايا إلى الوساطة، تستحق الدعم. وخامسا، بما أن تقرير الأمين العام لا يتضمن أي اقتراحات ملموسة بشأن الإبلاغ عن المخالفات، فإن الكيفية التي يمكن بواسطتها للموظفين تقديم شكاوى ضد رؤسائهم أو الحصول على الحماية من الانتقام مسألة غير واضحة؛ ويتعين على المنظمة أن تكون قادرة على تأديب كل من الموظفين المخطئين والمديرين الذين يستغلون سلطاتهم. وسادسا، في أعقاب دمج فريق تقديم المشورة في مكتب المساعدة القانونية للموظفين، يجب تزويد هذا الفريق بما يكفي من الموظفين والموارد الأخرى للنظر في الشكاوى المقدمة من جميع مراكز العمل. وسابعا، ينبغي دعم اقتراح الأمين العام الداعي إلى تخصيص المزيد من الموارد لتمكين المحكمة الإدارية من الانتهاء من القضايا المتأخرة قبل الانتقال إلى النظام الجديد. وثامنا، فإن الاقتراح المتعلق بتقييم الإدارة يقوم على أسباب وجيهة إلى حد ما، ولكن لم تستخدم أي جهة الترتيبات القائمة لإعادة النظر في القرارات الإدارية لأنها كانت تعتبر بمثابة مخطط للتأجيل من جانب الإدارة وإلها تنطوي على تضارب في المصالح. ولذا، فإنه من المستحسن وضع الترتيبات الجديدة في هيئة محايدة، مثل مكتب إقامة

أجل إدارة التغييرات الهائلة المقترحة. وبما أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين سيضطلع بمهمتي الإرشاد والتيسير الهامتين، ينبغي إخضاع تعليقات اللجنة الاستشارية بشأن مقترحات الأمين العام لبحث دقيق لتحديد كيفية تأثيرها على هاتين المهمتين. ومقترح الأمين العام بإنشاء هيئتين قضائيتين، هما محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، أيضا أمر يحتاج إلى مزيد من المناقشة. وينتظر وفد بلاده باهتمام تلقي المزيد من المعلومات عن نطاق الأشخاص الذين يغطيهم النظام الجديد ونتائج المناقشة الجارية في اللجنة السادسة بشأن العديد من الجوانب القانونية للإصلاح المقترح إجراؤه. وتلزم أيضا موافقة اللجنة الخامسة في هذه الدورة على اتخاذ تدابير انتقالية لبت القضايا المتأخرة في النظام القائم بشكل مهني وعاجل.

٨١ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي): استهل حديثه قائلا إن الاتحاد الروسي يعتبر إصلاح نظام إقامة العدل خطوة حيوية باتجاه تعزيز سيادة القانون في الأمم المتحدة. ويأمل وفده أن تراعي اللجنة المناقشة التي دارت في اللجنة السادسة بشأن بعض الجوانب المتعلقة بهذه المسألة. ولم تقدم الجمعية العامة حتى الآن دعما سوى لمفهوم إقامة نظام جديد يتألف من قسمين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي؛ ولا يزال يتعين بت التفاصيل. ويؤيد وفده إقامة نظام ثنائي المستوى يتألف من محكمتين، إلا أنه يدعو إلى وقف عمل الهيئات الاستشارية الحالية. ولم يتمكن الوفد من استيعاب السبب وراء ضرورة استمرار محكمة المنازعات في التعاون مع منظمات أخرى داخل منظومة الأمم المتحدة على أساس اتفاقات خاصة، على غرار ما اعتادت عليه المحكمة الإدارية. وتساءل عن سبب عدم إتاحة الفرصة أمام هذه المنظمات للحصول على خدمات النظام الثنائي المستوى بالطريقة الطبيعية.

٧٨ - وأشار إلى أن وفده يتوقع الحصول على معلومات مفصلة عن التعليم والتدريب وما يتبعهما من رقابة وتقييم، نظرا لما لها من أهمية أساسية لنجاح النظام الجديد. ويقف العدد المتزايد من الحالات المقدمة إلى مكتب أمين المظالم منذ إنشائه في عام ٢٠٠٢ شاهدا على ضرورة إنشاء المكتب كمحفز على تحقيق التغيير. ويساور وفده القلق إزاء عدم معالجة بعض المسائل العامة التي حددها المكتب، من قبيل: إجراءات انتقاء الموظفين والتوظيف التي قد تثير شعورا بالاستياء الشديد؛ وعدم القيام بشكل كاف بإدماج المهدفين الرئيسيين لبرنامج تنقل الموظفين، وهما تطوير قدرات الموظفين ليصبحوا موظفين متعددي المهارات وقادرين على التكيف، وتوفير فرص وظيفية متنوعة؛ والترتيبات التعاقدية الحالية التي أثارها قدرًا كبيرًا من السخط. ومن بين مصادر القلق الأخرى إقامة العدالة في بعثات حفظ السلام التي لم تتلق ما يكفي من الاهتمام في التقارير.

٧٩ - السيد توريس ليبوري (الأرجنتين): قال إن وفده، الذي شدد دوما على ضرورة وجود نظام سليم ويتسم بالشفافية لإقامة العدل، يشعر بأن توصيات الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل تشكل أساسا صلبا لتحسين النظام الحالي. ويتعين على اللجنة الآن أن تقرر كيفية ترسيخ النظام بعد إصلاحه، وذلك بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وإن لزيادة الموارد اللازمة لتنفيذ مقترحات الأمين العام ما يبررها تماما بسبب ضرورة العمل على أن يشعر الموظفون بالثقة في أن مظالمهم ستعالج بصورة داعمة وعادلة.

٨٠ - ويؤيد وفده المكون غير الرسمي من النظام الجديد وجعله لا مركزيا، بما في ذلك استحداث ترتيبات محددة لأمريكا اللاتينية. وبالنسبة للمكون الرسمي، لا بد للإدارة من امتلاك الموارد التي تمكنها من معالجة الشكاوى التي يتقدم بها الموظفون وذلك ضمن الإطار الزمني الذي وضعته الجمعية العامة. وهناك حاجة أيضا إلى إنشاء مكتب إقامة العدل من

٨٥ - ومن المهم الإبقاء على إمكانية تقييم الإدارة للقرارات موضع النزاع التي قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات قضائية، غير أنه يجب القيام بهذه التقييمات على وجه السرعة. وتحظى المقترحات المتعلقة بالإجراءات التأديبية بالتأييد، لا سيما حق الموظفين المعنيين في الرد على التهم الموجهة إليهم. أما بالنسبة لتقسيم المسؤولية عن التحقيقات، فينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية ألا يواصل التحقيق سوى في جرائم الفئة ١؛ وينبغي أيضا السماح للأشخاص الذين يحقق هذا المكتب معهم الرد على التهم الموجهة إليهم، وينبغي أن يتلقوا ومدبروهم تقريرا نهائيا بشأن النتائج التي توصل إليها. ولا بد من تزويد الجمعية العامة في تقرير يصدره الأمين العام بدليل التحقيقات المنقح الذي أصدره مكتب خدمات الرقابة الداخلية وبإجراءات التشغيل الموحدة المعتمدة في التحقيقات التي لا يجريها المكتب.

٨٦ - ولا يؤيد وفد بلاده مقترح تفويض إدارة السلامة والأمن بمهام في مجال التحقيق، ولمقترح تمويل النظام الجديد للعدالة الداخلية آثار مالية ضخمة ينبغي للنظام أن يصبح أقل تكلفة.

٨٧ - السيد كيشيموتو (اليابان): قال إنه ينبغي أن يكون لنظام إقامة العدل الجديد، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، أثر إيجابي على العلاقات بين الموظفين والإدارة وأن يحسن من أداء الموظفين والمديرين على حد سواء. وعلاوة على هذا، وفي سبيل ضمان فعالية النظام الجديد وجدواه، يلزم إحداث تغيير جذري وشامل في النظام الحالي وفي الثقافة السائدة في مكان العمل. واتضح من خبرة أمين المظالم أنه لا بد من اللجوء إلى إجراءات غير رسمية لحل الصراعات في سبيل نجاح النظام الجديد، وينبغي الاستفادة إلى الحد الأقصى من هذه الإجراءات بغية تفادي المفاضاة التي لا لزوم لها.

٨٢ - وأضاف أن من بين المعايير الرئيسية لتحديد نطاق الأشخاص الذين يغطيهم النظام الجديد عدم وجود وسائل أخرى للحماية القانونية. فينبغي أن تمتد التغطية لتشمل موظفي الأمم المتحدة غير الأعضاء في الأمانة العامة وإلى الخبراء الذين في مهام، غير أنه ينبغي توخي الحذر بالنسبة لتغطية فرادى المقاولين ممن قد يكون لديهم حق اللجوء إلى إجراءات التحكيم والذين ينطوي عملهم في كل الأحوال على مخاطر تجارية.

٨٣ - ولا بد أن يشمل اختصاص النظام الجديد النزاعات التي تنشأ عن عدم اضطلاع المنظمة بمسؤولياتها تجاه الأشخاص الذين يغطيهم النظام وليس عن عدم التقيد بشروط التعيين فحسب. وتجلى هنا أيضا معيار عدم وجود سبل أخرى للحماية القانونية. وفي سبيل ضمان حيادية قضاة المحكمتين واستقلاليتهم، ينبغي أن يكون تعيينهم وعزلهم في يد الجمعية العامة دون سواها: فيكاف هذه المسؤولية إلى الأمين العام قد يؤدي إلى حدوث تضارب في المصالح، لأن المحكمتين ستستعرضان في هذه الحالة قرارات الأمين العام نفسه أو مرؤوسيه. ويتطلب بت مسألة ما إذا كان ينبغي أن ينظر قاض واحد أم ثلاثة قضاة في القضايا المعروضة على محكمة المنازعات مزيدا من البحث.

٨٤ - أما بالنسبة للنظام غير الرسمي، فيؤيد وفده بشكل عام مقترحات الأمين العام الداعية إلى تعزيز مكتب أمين المظالم وتلك المتعلقة بشعبة الوساطة وفصل مهام النظامين الرسمي وغير الرسمي. كما أنه يؤيد المقترحات المتعلقة بتوفير المساعدة القانونية، لأن عدم توفير هذه المساعدة في ظل الترتيبات القائمة عندما تكون هناك حاجة إلى خدمات محامين متمرسين يضع مقدمي الشكاوى في موضع ضعيف ينحل بمبدأ "المساواة بين هيئة الاتهام وهيئة الدفاع".



الموارد المخصصة للنظام الرسمي إلى الحد الأدنى، ينبغي لعملية تقييم الإدارة أن تبدأ بتسوية الصراعات بالطريقة غير الرسمية. وفي هذا الصدد، أعرب السيد كيشيموتو عن قلقه من أن يؤدي إنشاء وحدة مكرسة لتقييم الإدارة إلى تلاشي المساءلة بسبب طمس المسؤولية الإدارية.

٩٢ - ومن غير الواقعي توقع الانتهاء من القضايا المتأخرة قبل بداية عمل النظام الجديد. فينبغي للأمانة العامة أن تقدم تبريراً للموارد الإضافية المطلوبة لتحقيق هذا الغرض، وينبغي تقييم مدى جدوى وفعالية عقد جلسة إضافية للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

٩٣ - واختتم حديثه قائلاً إنه باعتبار أن نظام إقامة العدالة لا يمول من الميزانية العادية وميزانية حفظ السلام فحسب، وإنما أيضاً من الموارد الخارجة عن الميزانية، ينبغي لأي ترتيب لتقاسم التكاليف أن يعكس هذا الوضع. وعليه، فإذا شغلت غالبية مستعملي هذا النظام في مراكز العمل وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية، ينبغي أن تتحمل التكاليف ذات الصلة في المقام الأول الجهات التي قدمت تلك الموارد. وأعرب عن رغبته في دراسة البيانات ذات الصلة بهذا الموضوع من أجل اقتراح ترتيب لتقاسم التكاليف يعبر بشكل أفضل عن مبدأ "المستفيد يدفع".

٩٤ - السيد سكانلون (الولايات المتحدة الأمريكية): أعرب عن دعمه التام للأمين العام في عزمه على إنشاء نظام عدل داخلي جديد. وينبغي لتدابير الإصلاح ذات الصلة التي أوصت بها اللجنة الخامسة أن تجسد توافقاً شاملاً في الآراء وأن تكون منصفة للموظفين والإدارة على حد سواء.

٩٥ - وهو يؤيد، من حيث المبدأ، التغييرات الهيكلية المقترحة إدخالها على مكتب أمين المظالم، حيث إن هذه التغييرات، إذا ما رافقها دعم مناسب من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ستساعد في إنشاء نظام غير

٨٨ - غير أنه من غير المعقول إصدار أمر إداري عادل وذو مصداقية ما لم تُحل المشاكل العامة التي تؤثر على الموارد البشرية. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، شكلت المسائل المرتبطة بالترقيات أو التطور الوظيفي أكبر نسبة من الشكاوى التي قدمها الموظفون إلى أمين المظالم، واتضح أن النظام الحالي لاختيار الموظفين وتفويض قدر كبير من السلطة لمديري البرامج هما السببان الرئيسيان وراء تلك المشاكل. ويود أن يعرف ما إذا كان الأمين العام قد اتخذ أي خطوات أو يعتزم اتخاذ أي خطوات لتصحيح ذلك الوضع.

٨٩ - وانتقل إلى مقترحات الأمين العام على وجه التحديد، قائلاً إن عدد الوظائف ودرجة كل منها يتخطى بشكل كبير الاحتياجات الفعلية. وعليه، وبالنظر إلى العدد غير المؤكد من الحالات التي تنتظر فيها الأليتان الرسمية وغير الرسمية الجديدتان، ينبغي أن تجري أنشطة الاتصال على الصعيد الإقليمي، في الوقت الحالي، عن طريق الاتصالات الإلكترونية والزيارات الميدانية. وينبغي إنشاء النظام بحكمة وبصورة تدريجية، كما ينبغي النظر في التعديلات المدخلة على ملاك الموظفين في مرحلة لاحقة في أعقاب استعراض فعالية الترتيبات الجديدة.

٩٠ - وهناك تداخل كبير بين الأنشطة المقترح أن يضطلع بها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وتلك التي يضطلع بها مكتب أمين المظالم، ولا يوجد في أي من المكتبين نظام رسمي لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وستحرم الترتيبات الجديدة الموظفين من استقلاليتهم وستخلق تضارباً غير مستحب في المصالح. لذا، ينبغي مناقشة طائفة من الخيارات البديلة توضع خصيصاً لتلبية احتياجات الموظفين.

٩١ - وينبغي إرجاء النظر إلى تاريخ لاحق في ما إذا كان يجب توسيع نطاق النظام الجديد بحيث يغطي الأفراد غير الموظفين. علاوة على هذا، واتساقاً مع الرغبة في تقليص

الكونغو الديمقراطية والسودان، وأن تكون أي عملية توسيع مستقبلية مرهونة بالقدرة على تحمل حجم العمل.

٩٨ - وهو لا يوافق جميع العناصر الواردة في اقتراح إنشاء مكتب تقديم مساعدة قانونية للموظفين، ورأى أن بعض الوظائف المطلوبة ليست ضرورية. وعلاوة على ذلك، لا ينبغي للموظفين القانونيين الملحقين بالمكتب العمل كمستشارين رسميين. فعلى الرغم من أن النظام الحالي لتقديم المساعدة القانونية يمكن أن يُدعم، إلا أن المساعدة يجب ألا تشمل المناصرة في حالات محددة. ويتعين على الأمين العام، بدلاً من ذلك، استكشاف خيارات أخرى لزيادة فرص استعانة الموظفين بممثلين قانونيين.

٩٩ - وتشكل مراجعة القرارات الإدارية عنصراً هاماً في العملية غير الرسمية لتسوية النزاعات. ولكنه ليس مقتنعاً بالحاجة لإنشاء وحدة لتقييم الإدارة، فهو يرى بأنه ينبغي تحسين النظام الحالي، لا استبداله. وفي هذا الصدد، أيد توصية اللجنة الاستشارية بضرورة الإبقاء على عملية المراجعة الحالية مع تقصير المهل الزمنية المحددة لها وضمان التقيد بها.

١٠٠ - وأخيراً، وعلى الرغم من تأييده لإنشاء نظام رسمي ثنائي المستوى لإقامة العدل، فإنه يوافق على عدة جوانب اقتراحات الأمين العام. فمن ناحية أولى، وتماشياً مع الممارسات الوطنية الرائجة، فإن قاضياً واحداً يكفي لمحكمة المنازعات لا حاجة لثلاثة قضاة. وفي المرحلة الحالية، يكفي وجود قاض واحد في محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي، على أن تتم زيادة عدد القضاة عند الضرورة. إضافة لذلك، ينبغي الاستعانة بقضاة الاستئناف عند الاقتضاء بدل تعيينهم في محاكم دائمة بدوام كامل. ويجب أن تتم عمليات اختيار القضاة بتراهة وشفافية وأن تؤدي إلى تعيين العدد المطلوب من القضاة المتمتعين بدرجة عالية من

رسمي أكثر فعالية وأكثر جدوى من حيث التكلفة، بشرط الحفاظ على معايير معينة. فجهود الإصلاح يجب أن ينتج عنها وضع نظام تحل فيه غالبية القضايا ذات الصلة. يمكن العمل دون الحاجة لنظام رسمي للمقاضاة.

٩٦ - ولكنه أعرب عن قلقه إزاء التبعات المالية للنظام الجديد، ورأى أن التكاليف الفعلية ستكون على الأغلب أعلى بكثير من تقديرات الأمين العام. وعلى الرغم من أن نجاح النظام الجديد يتوقف على تطبيق نهج يتيح تنفيذ جميع العناصر المقترحة، إلا أنه من غير الضروري تنفيذ تلك العناصر على الدرجة نفسها. ومن هنا، فإن النهج المختار يجب أن يركز على الوساطة غير الرسمية ويُعنى بموظفين الفئة الفنية والمتطوعين على حد سواء ويفي باحتياجات الموظفين الحاليين قبل أن تشمل خدماته الأفراد من غير الموظفين. وفي هذا الصدد، أعرب عن اتفاقه مع اللجنة الاستشارية على عدم وجود مبرر منطقي لمنح المتعاقدين والاستشاريين ومتطوعي الأمم المتحدة، الذين لديهم وسائل انتصاف للجوء إليها، إمكانية اللجوء إلى نظام العدل الداخلي. فقبل أن تنظر اللجنة الخامسة في مسألة توسيع النظام ليشمل الأفراد من غير الموظفين، ينبغي للأمين العام أن يقدم بعض الاقتراحات البديلة حول كيفية تحسين إجراءات تسوية النزاعات المتاحة لهم حالياً. وإضافة إلى ذلك، فإنه لا يرى ضرورة لتوسيع نطاق النظام ليتيح لرابطات الموظفين رفع دعاوى مماثلة للدعاوى الجماعية. فالدعاوى الجماعية قد تؤخر التسوية السريعة للدعاوى الفردية وتحمل النظام عبئاً يفوق طاقته.

٩٧ - وعلى الرغم من استعداده لدعم عملية التوسيع المقترح لمكتب أمين المظالم، إلا أنه يتفق مع اللجنة الاستشارية على ضرورة تنفيذ هذه العملية على مراحل، على أن تنفذ أولاً في نيويورك وجنيف ونيروبي وجمهورية

الموارد اللازمة لهذا النظام غير الرسمي ولتعزيز دور الوساطة ودور مكتب أمين المظالم.

١٠٥ - وفي الوقت الذي يمكن لمكتب أمين المظالم أن يضطلع فيه أيضاً بدور في بعثات حفظ السلام، من الضروري وضع معايير محددة لإنشاء مكاتب فرعية وتقديم المزيد من المعلومات والإيضاحات بشأنها. ويمكن لتقييم الإدارة أن يخفض من حجم الشكاوى ولكن يجب أن يخضع التقييم لإطار زمني محدد وأن يعتمد على الموارد المتاحة بصورة فعالة.

١٠٦ - السيدة بارشينا (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): أكدت مرة أخرى على أن أحكام قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، مضافاً إليها أحدث تقرير للأمين العام، يوفران معاً أساساً جيداً لنظر اللجنة الخامسة في إصلاح نظام إقامة العدل.

١٠٧ - وفي إشارة إلى نطاق النظام الجديد، قالت إن التقديرات المالية الواردة في تقرير الأمين العام لا تغطي الأفراد من غير الموظفين حيث يستحيل توقع عدد أولئك الأفراد الذين سيلجأون للنظام. ومن المهم جداً تطبيق اتفاقات اقتسام التكاليف لأن التقديرات الحالية لا تتضمن تغطية قسم مهم من الموظفين العاملين في الصناديق والبرامج وبعثات حفظ السلام. وعلى الرغم من أنها أقرت بارتفاع تكاليف تنفيذ المقترحات وبضرورة إنشاء النظام الجديد تدريجياً، فإنها أكدت على ضرورة تفادي اتباع نهج تجزيئي.

١٠٨ - وقالت إن بعض الغموض قد شاب مسألة الأدوار التي سيؤديها كل من فريق تقديم المشورة ومكتب أمين المظالم ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وفي ذلك الشأن، استقر رأي الأمين العام على ضرورة أن يكون لمكتب أمين المظالم دوراً حياً وأنها ستكون قادراً على التصرف نيابة عن الموظفين والإدارة على حد سواء.

الكفاءة والخبرة. ولذا فقد أعرب عن تطلعه لمناقشة تشكيلة مجلس العدل الداخلي المقترح.

١٠١ - السيد السادة (قطر): قال بما أن أحد الأهداف الكبرى التي تسعى الأمم المتحدة إلى تحقيقها في أنحاء العالم هو دعم إقامة العدل وتحقيق سيادة القانون في أنحاء العالم، لا شك أنه من الأولى بها أن تكون مثلاً يحتذى به في ذلك المضمار. وينبغي أن يكون نظام إقامة العدل الداخلي نظاماً يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية بحيث يؤمن لموظفي الأمم المتحدة حلاً عادلاً تتفق والأصول القانونية، خاصة وأنه لا يمكنهم الالتجاء قانوناً إلى المحاكم الوطنية حين يتعلق الأمر بمظالم تتصل بالعمل.

١٠٢ - وبناء على ذلك، يجب إيلاء جانب اللجنة والجمعية العامة الاهتمام اللازم لمقترحات الأمين العام باعتماد الموارد اللازمة في إطار كل من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بغية إنشاء نظام إقامة العدل الجديد على نحو كامل قبل الموعد المحدد له في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

١٠٣ - واقترح إنشاء مجلس العدل الداخلي اقترح مفيد بهدف إعداد قوائم للأشخاص المؤهلين للتعيين في المناصب القضائية. ويجب أن تبقى الجمعية العامة هي الجهة المخولة بتعيين القضاة وأن تكون مرتبات القضاة مجزية لكي تجذب أفضل المرشحين. كما أنه رأى فائدة في المقترح المعني باختيار القضاة وتعيينهم.

١٠٤ - ويمكن للنظام غير الرسمي أن يضطلع بدور بناء ومفيد ضمن النظام الأوسع لإقامة العدل مما سيساهم في خفض النفقات والوقت والجهد. ولهذا فإنه يجب توفير

أما مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، فقد كان الهدف من إنشائه تقديم المساعدة للموظفين فقط. وأخيراً، ورداً على الملاحظات التي تقدم بها ممثل سنغافورة، قالت إن الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى سيدمج بمكتب أمين المظالم بخلاف فريق تقديم المشورة الذي سيصبح جزءاً من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. فضمان استقلالية وتمييز ولاية كل مكتب أو إدارة سيساهم في تقوية الشفافية والمساءلة.

١٠٩ - السيد ساها (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن اللجنة قد لاقى، من الناحية الفنية، صعوبات نسبية في إعدادها للتقرير محل النقاش. ورأى مع ذلك أن جهود اللجنة الاستشارية قد تكلفت بالنجاح حيث جاءت الوثيقة التي أصدرتها مركزة وسهلة القراءة. وقال إن التقرير يمثل رأي اللجنة الاستشارية المدروس وقد صدر بوصفه نصاً توافقياً.

رُفِعَت الجلسة الساعة ١٢/٥٠.